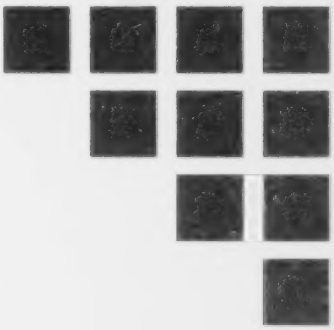
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE APPLIQUÉE

Politique stratégique



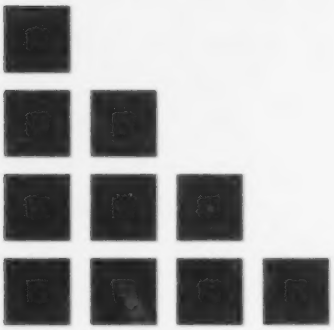
Capital humain et transitions des travailleurs âgés sur le marché du travail

R-01-3F

par
Lucie Gilbert

Juin 2001

Document de recherche



Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada

103-03047/

Direction générale de la recherche appliquée
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

Capital humain et transitions des travailleurs âgés sur le marché du travail

R-01-3F

par
Lucie Gilbert
Juin 2001

Les opinions exprimées dans les documents publiés par la Direction générale de la recherche appliquée sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement fédéral.

■

La série de documents de recherche comprend des études et des travaux de recherche réalisés sous l'égide de la Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique (PS). Il s'agit notamment de recherches secondaires sous forme d'études de base et d'analyses documentaires qui appuient les efforts de recherche de PS.

▬

La version anglaise de ce document est disponible sous le titre *Human Capital and Labour Market Transitions of Older Workers.*/
This paper is available in English under the title *Human Capital and Labour Market Transitions of Older Workers.*

■

Imprimé/Printed 2002
ISBN : 0-662-86036-5
N° de cat./Cat. No. MP32-29/01-3F

■

Si vous avez des questions concernant les documents publiés par la Direction générale de la recherche appliquée, veuillez communiquer avec :

Centre des publications DRHC
Développement des ressources humaines Canada
140, Promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Hull (Québec) K1A 0J9
CANADA

Télécopieur : (819) 953-7260
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra

General enquiries regarding the documents published by the Applied Research Branch should be addressed to:

HRDC Publications Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Hull, Quebec, K1A 0J9
CANADA

Facsimile: (819) 953-7260
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb

Résumé

Ce rapport examine la relation entre le capital humain et les transitions des travailleurs âgés sur le marché du travail ainsi que leurs gains en emploi. Ce rapport compare également l'expérience des travailleurs âgés (50-60 ans) à celle des travailleurs plus jeunes (30-39 ans et 40-49 ans) afin de mieux comprendre les particularités de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Pour les fins de ce rapport, une transition sur le marché du travail est définie comme le passage d'un statut d'activité (emploi, chômage, inactivité) à un autre. Un épisode est défini comme étant le temps passé dans un statut d'activité entre deux transitions. Aussi, nous utilisons le niveau d'éducation, l'ancienneté en emploi et le niveau de compétences requis dans l'emploi comme indicateurs de capital humain.

Notre examen de la relation entre le capital humain et les transitions sur le marché du travail montre que, tel que prédit par la théorie du capital humain, les individus mieux dotés en capital humain démontrent un attachement plus marqué au marché du travail. Cela se traduit par un nombre moins élevé d'épisodes de chômage et d'inactivité, des transitions plus fréquentes d'un emploi à un autre, et par de plus longues durées en emploi. Ces individus reçoivent également des gains en emploi plus élevés.

La relation entre le capital humain et les transitions sur le marché du travail ne varie pas habituellement de façon importante selon l'âge. Cependant, chez les travailleurs âgés, la sortie de la population active est un aspect qui les distingue des autres travailleurs, et ce peu importe l'indicateur de capital humain considéré. On remarque également que la durée des épisodes d'inactivité ne semble pas influencée par le capital humain accumulé par les travailleurs âgés. En ce qui concerne les épisodes d'emploi et de chômage, les travailleurs âgés ont habituellement un nombre similaire, ou inférieur, d'épisodes comparativement aux autres travailleurs. En particulier, nos résultats montrent que les travailleurs plus jeunes sont plus souvent à la recherche d'un emploi que les travailleurs âgés, et que la durée des épisodes de chômage ne varie habituellement pas selon l'âge.

Ce portrait positif de la situation des travailleurs âgés n'exclut pas que des groupes particuliers puissent éprouver des difficultés sur le marché du travail. Par exemple, bien qu'aucune différence majeure n'ait été observée entre les transitions sur le marché du travail des travailleurs âgés et des travailleurs plus jeunes suite à une mise à pied, nos données suggèrent que certains travailleurs âgés font l'expérience de pertes salariales plus importantes que les travailleurs plus jeunes suite à une mise à pied. Cependant, notre analyse nous porte à croire que la proportion de travailleurs âgés éprouvant des problèmes sur le marché du travail devrait aller en diminuant pour les futures cohortes étant donné leur niveau de scolarité plus élevé.

Remerciements

J'aimerais remercier Gilles Bérubé, Cindy Carter ainsi que Guy Lacroix pour leurs commentaires utiles sur ce rapport. J'aimerais également remercier Claude Dionne, Philip Gilles et Heather Lathe pour leur assistance technique.

Table des matières

1. Introduction 1

2. Capital humain et transitions sur le marché du travail 4

3. Transition des travailleurs âgés : revue de la littérature empirique 7

4. Données 9

5. Description de l'échantillon 12

5.1 Critères de sélection 12

5.2 Caractéristiques de l'échantillon 12

6. Transitions 15

6.1 Nombre moyen d'épisodes 15

6.2 Épisodes censurés 17

6.3. Transitions selon l'état d'origine et de destination 17

6.4 Durée des épisodes 19

6.5 Revenus de pension et transitions 20

6.6 Mises à pied permanentes 22

6.7 Évolution des gains 23

6.8 Sommaire des résultats 25

7. Prise en compte du capital humain 26

7.1 Nombre moyen d'épisodes 26

7.2 Épisodes censurés 28

7.3 Transitions selon l'état d'origine et de destination 29

7.4 Durée des épisodes 31

7.5 Évolution des gains 33

7.6 Sommaire des résultats 34

8. Conclusion 36

Annexe A : Nombre moyen d'épisodes entre 1993 et 1997 39

Annexe B : Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure) 41

Annexe C : Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 48

Annexe D : Matrices des durées (mois) des transitions 69

Annexe E : Gains annuels moyens 81

Annexe F : Mises à pied permanentes 88

F.1 Description des individus mis à pied 88

F.2 Transitions 89

F.2.1 Nombre moyen d'épisodes 89
F.2.2 Épisodes censurés 89
F.2.3 Transitions selon l'état d'origine et de destination 90
F.2.4 Durée des épisodes 90
F.2.5 Transitions après la mise à pied 91

F.3 Évolution des gains 92

Bibliographie 93

1. Introduction

Au cours des dernières décennies, les bouleversements qui ont animé le marché du travail ont attiré l'attention sur la façon dont les travailleurs âgés se comportent face à ces transformations. En effet, la rapidité des changements technologiques et la globalisation de la concurrence requièrent maintenant de tous les travailleurs une flexibilité accrue, étant donné les connaissances et compétences qu'ils doivent désormais développer et maîtriser. Dans le cas de certains groupes de travailleurs âgés, on craint que ces changements n'aient contribué à la tombée en désuétude de leurs compétences, rendant difficile leur adaptation face à l'évolution du marché de l'emploi. En particulier, on redoute que certains travailleurs âgés ne se retrouvent dépourvus des connaissances et compétences nécessaires au maintien de leur attachement au marché du travail.

En parallèle avec ces bouleversements, les conditions dans lesquelles certains travailleurs âgés terminent leur participation au marché du travail ont profondément changé. Au cours des vingt dernières années, on a assisté à une diminution importante du taux d'activité des travailleurs âgés[1]. Bien qu'on attribue à l'introduction des divers régimes de pensions privés et publics une partie de cette baisse, celle-ci fut également accompagnée par d'autres phénomènes qui ont pu causer le retrait prématuré de certains travailleurs âgés. En effet, l'augmentation du risque d'être mis à pied de façon permanente, des périodes de recherche d'emploi plus longues que celles des travailleurs plus jeunes et des gains plus faibles dans les emplois obtenus suite à une mise à pied ont pu contribuer à hâter la décision de se retirer de certains de ces travailleurs[2].

Qu'ils soient contraints ou non de quitter le marché du travail, l'ajustement des travailleurs âgés touchés par ces phénomènes est compromis par certaines de leurs caractéristiques. Par exemple, un niveau d'éducation peu élevé par rapport aux travailleurs plus jeunes peut entraver les transitions des travailleurs âgés sur le marché du travail, en confinant la plupart de ces travailleurs dans des emplois reliés à la « vieille » économie, dans des industries où les possibilités d'emploi vont en diminuant et où les compétences exigées sont difficilement transférables dans des industries en pleine croissance. La faible participation à des activités de formation (et le peu de temps pour récupérer les fruits d'un tel investissement) des travailleurs

1 Chez les hommes seulement.

2 Parmi les études qui se sont penchées sur ces phénomènes, on retrouve Blau (1994), Chan et Stevens (2001) et Peracchi et Welch (1994).

s'approchant de leur retraite rend également difficile, sinon impossible, leur adaptation face aux nouvelles exigences du marché du travail lorsqu'ils sont forcés de se trouver un autre emploi. Ainsi, dans une économie basée sur le savoir, où les emplois demandent un renouvellement continuel des connaissances, les perspectives auxquelles font face une majorité de travailleurs âgés déplacés paraissent a priori plutôt sombres.

L'attention portée aux conditions dans lesquelles évoluent les travailleurs âgés se doit cependant d'être confrontée à l'examen de la situation des travailleurs plus jeunes si l'on veut établir un juste diagnostic. Si la détérioration de certains aspects de la situation des travailleurs âgés est évidente, elle ne laisse pas nécessairement ceux-ci dans une position pire que celle des travailleurs plus jeunes. Ainsi, le taux de chômage des travailleurs âgés demeure toujours inférieur à celui des travailleurs plus jeunes, et leurs gains n'ont cessé de croître relativement à ces mêmes travailleurs. De plus, même si les travailleurs âgés sont moins scolarisés que les travailleurs plus jeunes, ils possèdent une plus grande expérience du marché du travail qui peut compenser au moins en partie pour leur faible niveau de scolarité.

Les données de l'Enquête sur la population active (EPA) sont souvent utilisées pour étudier l'évolution de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail[3]. Ces études insistent souvent sur la proportion de chômeurs de long terme observée chez les travailleurs âgés au cours des dernières années, laquelle dépasse largement la proportion observée chez les travailleurs plus jeunes. Ces résultats, combinés à une durée moyenne en chômage plus longue chez les travailleurs âgés que chez les travailleurs plus jeunes, font craindre qu'une partie de la diminution du taux d'activité des travailleurs âgés ne soit expliquée par un retrait forcé de la population active suite à une période de recherche d'emploi infructueuse.

Cependant, afin de mesurer adéquatement la durée en chômage, des données longitudinales sont requises, la conception de l'EPA faisant en sorte que l'on risque de surestimer la durée passée dans une situation d'activité donnée (nous revenons sur cet aspect de l'EPA plus tard dans ce rapport). Ces considérations nous ont donc amenés à nous intéresser à l'étude des transitions[4] des travailleurs âgés afin de mieux comprendre leur comportement sur le marché du travail. En particulier, les données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

[3] Voir entre autres « Le point sur la population active », volume 2, numéro 2, 1998, publié par Statistique Canada.

[4] Pour les fins de notre étude, une transition est définie comme le passage d'un statut d'activité (emploi, chômage, inactivité) à un autre. Un épisode est défini comme étant le temps passé dans un statut d'activité entre deux transitions.

(EDTR) nous permettent d'évaluer de façon plus appropriée la durée passée en chômage et de comparer nos résultats à ceux obtenus à l'aide de l'EPA.

Pour les raisons précédemment énumérées, un des objectifs de ce rapport est de contraster les expériences des travailleurs âgés avec celles des travailleurs plus jeunes, afin de mieux comprendre les particularités de la situation des travailleurs âgés. Étant donné le rôle important que joue le capital humain dans les résultats sur le marché du travail, ce rapport a également pour but de donner un aperçu de la relation entre le capital humain et les transitions des travailleurs âgés sur le marché du travail, et de déterminer si cette relation diffère selon l'âge des individus.

Ainsi, nous espérons que ce travail aidera à mieux comprendre les interactions entre les transitions des travailleurs âgés sur le marché du travail et le capital humain. Nous souhaitons des travailleurs âgés également que ce rapport contribue à améliorer notre connaissance du fonctionnement du marché du travail canadien, l'enquête dont nous tirons nos données étant parmi les rares à permettre l'étude de la dynamique des transitions sur le marché du travail pour le Canada.

Cette étude s'articule comme suit : la prochaine section rappelle les principales prédictions de la théorie du capital humain, lesquelles ont servi à orienter notre analyse. Dans la section suivante, on résume diverses études empiriques s'étant intéressées aux travailleurs âgés, ainsi qu'aux travailleurs déplacés, en insistant sur les résultats liant le capital humain de ces travailleurs à leurs transitions. Dans la quatrième section, on décrit les données utilisées dans notre analyse. La cinquième section présente quant à elle une description générale de notre échantillon. Les sections suivantes portent sur les résultats de notre analyse, lesquels sont essentiellement descriptifs. Dans la sixième section, on compare la fréquence et la durée des transitions observées au cours de la période étudiée ainsi que les gains en emploi selon l'âge des individus. La septième section reprend cette analyse, cette fois en fonction des indicateurs de capital humain suivants : niveau d'éducation, d'ancienneté et de compétences. Finalement, la conclusion rappelle les principaux résultats de notre analyse et en présente les implications.

2. Capital humain et transitions sur le marché du travail

Une des applications les plus utilisées de la théorie du capital humain est sans contredit le lien qu'elle établit entre le capital humain investi ou accumulé et les gains des travailleurs. En effet, la théorie du capital humain suppose que l'acquisition de connaissances et de compétences mène à une augmentation de la productivité et des gains.

Selon Becker (1993), le degré auquel l'acquisition de compétences et de connaissances est récompensée par un salaire plus élevé dépend de la spécificité des habiletés acquises. Ainsi, plus celles-ci sont spécifiques à l'emploi occupé, plus la part des coûts reliés à l'acquisition de ces habiletés assumée par la firme est importante. En effet, l'employé n'a aucun intérêt à acquérir à ses frais des compétences et connaissances qui ne lui seront d'aucune utilité s'il quitte son emploi ou s'il est mis à pied. Aussi, afin de prévenir le départ de la main-d'œuvre auprès de laquelle la firme a investi en capital humain spécifique, celle-ci offre à ces employés une prime salariale afin de s'assurer de pouvoir récolter les fruits de son investissement. En contrepartie, le coût d'acquisition de compétences et de connaissances générales (ou transférables) est assumé par l'employé, l'employeur n'ayant pas avantage à payer pour des connaissances dont d'autres firmes peuvent tirer profit.

De cette dernière relation, on peut dériver un lien entre la mobilité de la main-d'œuvre et le niveau de capital humain spécifique possédé par celle-ci. Ainsi, le roulement de la main-d'œuvre possédant des compétences spécifiques devrait être moindre, étant donné les incitatifs qu'implique ce type d'investissement tant du côté de la firme que de l'employé. En effet, plus le capital humain possédé est spécifique (moins il est transférable à une autre firme), plus l'employé a intérêt à demeurer avec la firme qui le récompense pour ce capital. De même, la firme n'a pas intérêt à mettre à pied les individus possédant des compétences spécifiques qu'elle a contribué à développer, si elle veut en avoir l'usufruit. Ces hypothèses suggèrent que l'on devrait observer une relation inverse entre le nombre de transitions sur le marché du travail et le niveau de spécificité des compétences possédées par les individus. Cette implication pourrait cependant être nuancée par le nombre de transitions d'un emploi à un autre. En effet, il est possible que les individus dont le capital humain est élevé puissent se permettre de changer d'emploi plus fréquemment que les autres individus, si la demande pour leurs connaissances et

leurs compétences est élevée. Ces transitions seraient vraisemblablement encouragées par des gains potentiels plus élevés.

Le modèle simple de la théorie du capital humain décrit ici peut être élargi par l'introduction de certains facteurs, telles les imperfections du marché du travail. Dans certains cas, ces modifications nuancent les prédictions énoncées précédemment, sans toutefois les remettre en cause. Acemoglu et Pischke (1998) se sont penchés sur l'impact de l'asymétrie de l'information entre un employeur et les autres firmes au sujet des habiletés de ses employés sur le financement de la formation générale des individus par leur employeur. Ces auteurs ont élaboré une théorie selon laquelle l'observation directe par l'employeur des connaissances et compétences de ses employés l'incite à investir dans leur formation générale, les autres firmes ne pouvant pas s'assurer du niveau de capital humain acquis par les employés ayant reçu ce type de formation.

Si on revient au modèle plus « général » de la théorie du capital humain, celui-ci prédit également que les gains en emploi augmentent avec l'âge des individus, mais à un taux décroissant. Ainsi, les individus ont intérêt à investir en capital humain au début de leur vie active, afin de maximiser les bénéfices anticipés de cet investissement, ceux-ci augmentant en fonction du nombre d'années à passer sur le marché du travail. Les travailleurs plus âgés ont moins intérêt à investir de façon importante dans le développement de leur capital humain, étant donné le peu de temps qu'ils ont pour récolter les fruits d'un tel engagement. Cette remarque vaut également pour la firme, qui a intérêt à investir en formation auprès des travailleurs susceptibles de demeurer avec elle assez longtemps pour qu'elle puisse profiter de son investissement. Cela entraîne entre autres que les travailleurs âgés en quête d'emploi auront de la difficulté à se faire embaucher dans des emplois impliquant une formation soutenue et coûteuse.

Les prédictions de la théorie du capital humain suggèrent que les individus dotés d'un niveau élevé de capital humain devraient faire l'expérience de transitions plus « favorables » sur le marché du travail que les individus moins bien dotés. Ainsi, les individus ayant accumulé de plus grandes « quantités » de capital humain devraient faire des transitions vers des emplois où les gains sont élevés, ils devraient connaître des périodes de recherche d'emploi plus courtes, et ils devraient par conséquent démontrer un plus grand attachement au marché du travail.

L'analyse présentée ici aura pour but d'étudier la relation entre le capital humain et les transitions des travailleurs ainsi que leurs gains et de mettre en lumière les différences observées entre les travailleurs selon leur âge. Nous utilisons entre autres comme indicateurs[5] du capital humain possédé par les individus leur niveau de scolarité et leur ancienneté en emploi, ainsi que le niveau de compétences exigé par leur emploi. Ce dernier indicateur est basé sur une classification par grande catégorie de professions.

Plus précisément, cette classification fut élaborée par Lavoie et Roy (1998) et est basée sur les compétences exigées dans les professions. S'inspirant de l'approche adoptée par Orsberg, Wolff et Baumol (1989), les auteurs ont regroupé les professions en six catégories :

1. les professions exigeant de produire des connaissances ou de fournir une expertise (catégorie connaissance);
2. celles demandant l'utilisation de connaissances ou de données (catégorie données);
3. les professions de gestion (catégorie gestion);
4. celles où les travailleurs fournissent des services (catégorie services);
5. les professions exigeant la transformation ou le traitement de matériel (catégorie biens);
6. les professions qui demande d'utiliser des données ainsi que de fournir des services (catégorie données/services).

[5] Ces variables sont considérées comme des indicateurs car elles ne représentent pas directement les compétences et connaissances acquises par les travailleurs.

3. Transition des travailleurs âgés : revue de la littérature empirique

La partie qui suit résume les principaux résultats empiriques rapportés dans la littérature portant sur les transitions des travailleurs âgés[6], et insiste sur l'impact de variables reliées au capital humain sur le comportement des travailleurs âgés.

Nombre d'études se sont intéressées à expliquer la décision des travailleurs âgés de se retirer de la population active, mais relativement peu ont examiné en profondeur le lien entre le niveau de capital humain des travailleurs âgés et la décision de quitter la population active. Habituellement, les études portant sur la retraite insistent plutôt sur l'impact de déterminants tels les régimes de pension privés ou publics, l'état de santé du travailleur ou le statut d'activité du conjoint. De plus, les données disponibles limitent souvent l'analyse du comportement des travailleurs âgés, les données longitudinales disponibles n'étant pas toujours assez détaillées pour distinguer un retrait permanent de la population active d'un retrait temporaire par exemple.

Les résultats de la littérature sur la retraite font ressortir que l'occurrence de certains événements, tels le chômage ou plus particulièrement une perte d'emploi involontaire, fait en sorte que les travailleurs âgés touchés sont plus susceptibles de se retirer du marché du travail que les autres travailleurs âgés (voir Peracchi et Welch, 1994 et Chan et Stevens, 2001). Dans son étude, Blau (1994) identifie également la durée passée dans un état précis comme étant un déterminant important du comportement des travailleurs âgés sur le marché du travail. Ses résultats soulignent également l'importance de ne pas considérer le fait de se retirer de la population active comme une décision permanente et irréversible.

Même si elles insistent principalement sur l'importance du comportement dynamique des travailleurs âgés sur le marché du travail dans la décision de se retirer, ces études montrent également que le capital humain, et en particulier le niveau d'éducation, joue un rôle important dans les transitions sur le marché du travail des travailleurs âgés. Ainsi, c'est chez les travailleurs âgés plus scolarisés que l'on constate la plus faible probabilité de voir un emploi à temps plein se terminer (Peracchi et Welch, 1994). Ces derniers suggèrent que la diminution des taux d'activité chez les hommes au cours des dernières années serait reliée à la détérioration du marché de l'emploi pour les travailleurs peu spécialisés. Blau (1994) trouve quant à lui que chez les

[6] Cette littérature provient surtout des États-Unis.

travailleurs âgés, le niveau d'éducation est positivement relié à l'attachement au marché du travail, et qu'un nombre élevé d'années d'expérience est positivement corrélé avec un comportement stable sur le marché du travail pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans.

Un autre courant de la littérature concernant les travailleurs âgés et examinant le rôle du capital humain porte sur les travailleurs déplacés. Ceux-ci sont habituellement définis comme des travailleurs ayant perdu leur emploi de façon involontaire (on retient habituellement les raisons de fin d'emploi suivantes : fermeture ou déménagement de la compagnie, mise à pied permanente ainsi que toute mise à pied n'étant pas reliée à un facteur saisonnier). Ces études couvrent habituellement les travailleurs de tout âge, et permettent à l'effet d'une mise à pied permanente de varier selon l'âge.

Fallick (1996), entre autres, résume l'évidence empirique concernant les travailleurs déplacés aux États-Unis. Il remarque que ces travailleurs proviennent généralement d'industries en déclin ou encore de professions où le niveau de scolarité est peu élevé. Selon les résultats qu'il rapporte, le fait d'être déplacé serait moins relié au faible niveau de scolarité des individus qu'au fait de se retrouver dans une profession où le niveau de scolarité est peu élevé en général. Aussi, il note que l'incidence du déplacement n'est pas aussi concentrée démographiquement (selon l'âge entre autres) qu'elle ne l'est selon l'industrie ou la profession.

Fallick mentionne également que la durée des périodes sans emploi chez les travailleurs déplacés varie grandement, et qu'elle est fortement reliée au degré d'attachement à l'ancien secteur de travail. Ainsi, l'ancienneté dans l'emploi précédent est associée à de plus longues périodes sans emploi, de même que l'appartenance à un syndicat. Cependant, l'environnement économique prévalant au moment du déplacement est également un important déterminant de la durée sans emploi suivant cet événement. Finalement, l'impact d'une perte d'emploi involontaire résulte généralement en une perte durable des gains en emploi.

Dans Neal (1995), une importante nuance au lien entre l'ancienneté en emploi et les pertes de gains suivant une mise à pied est apportée. Celui-ci note en effet que les pertes salariales encourues sont moindres si le travailleur déplacé trouve un nouvel emploi dans le même secteur industriel où il œuvrait au moment d'être mis à pied. Selon l'auteur, ce résultat suggère que la part du capital humain spécifique à un secteur industriel est une composante importante du stock de capital humain des travailleurs, et donc un important déterminant des salaires qui y sont offerts.

4. Données

Les données utilisées pour notre analyse de la situation des travailleurs âgés au Canada sont tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Cette enquête longitudinale, menée par Statistique Canada, recueille des informations hebdomadaires, mensuelles et annuelles sur un même groupe d'individus durant une période de six ans. L'étude présentée ici utilise les données du premier panel de cette enquête, et couvre la période allant de 1993 à 1997[7]. Chaque panel comprend environ 31 000 individus âgés de 16 ans ou plus (soit environ 15 000 ménages)[8].

La période couverte par nos données est marquée par la lente reprise économique qui a suivi la profonde récession de 1990-1991. Au cours de cette période, la croissance de l'emploi a été modeste, en raison entre autres de faibles taux d'embauches ainsi que d'importantes réductions de personnel, en particulier dans le secteur public. Cette faible croissance fut accompagnée d'une baisse modérée de la fréquence des épisodes de chômage et d'une faible augmentation de la durée des épisodes de chômage[9].

On retrouve dans l'EDTR une multitude d'informations sur les caractéristiques socio-économiques des individus (âge, niveau d'éducation, origine ethnique, nombre d'individus dans le ménage, province de résidence, etc.). On y trouve aussi le statut d'activité des individus sur le marché du travail sur une base hebdomadaire, mensuelle et annuelle. Pour chaque épisode d'emploi, on connaît la date de début et de fin de l'épisode, la classe du travailleur (salarié, travailleur autonome), le nombre d'heures travaillées, la profession, l'industrie, etc. On a également accès à de l'information concernant les épisodes sans emploi des individus qui permet de déterminer, pour chaque semaine de la période d'observation où l'individu n'est pas en emploi, si celui-ci est en chômage ou inactif. L'EDTR fournit également des renseignements sur les revenus annuels des individus[10].

---

7 Les données de la sixième année de ce panel n'étaient pas disponibles quand nous avons mené notre analyse.

8 Ces échantillons sont tirés de l'Enquête sur la population active (EPA).

9 Voir Picot et Heisz (2000).

10 À ce titre, à partir de 1998, l'EDTR a remplacé l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) comme source d'informations sur les revenus des individus et des ménages.

La richesse des données dont on dispose grâce à l'EDTR a cependant des limites. Ainsi, comme les réponses pour tous les individus d'un ménage sont fournies par un seul membre de ce ménage, il est possible que certaines incohérences surviennent lorsqu'on compare les données d'une année à l'autre (par exemple, un individu qui rajeunit ou encore un épisode d'emploi dont l'existence n'est pas reconnue au cours d'entrevues subséquentes). Cette caractéristique de l'EDTR peut donc avoir pour effet de compromettre la fiabilité des données recueillies.

Aussi, l'EDTR est sujette à l'effet de lisière, lequel est caractérisé par un nombre particulièrement élevé de transitions rapporté à la « lisière » de deux périodes de références[11]. Ce phénomène est dû au fait qu'il est plus facile pour un répondant de se souvenir d'événements ayant eu lieu il y a peu de temps.

De plus, lorsque l'information nécessaire est manquante, l'EDTR détermine par défaut la fin de certains épisodes d'emploi. Ainsi, quand la personne habituellement interrogée ne répond pas à l'enquête et qu'on ignore la date de fin d'un épisode d'emploi, ou encore lorsque le répondant nie qu'un épisode d'emploi a eu lieu, on attribue par défaut comme date de fin d'épisode le 31 décembre de l'année de référence de l'enquête. Ce choix gonfle artificiellement le nombre d'épisodes se terminant durant ce mois.

Même s'il est possible de dériver le statut d'activité hebdomadaire des individus, étant donné les problèmes mentionnés précédemment, nous avons choisi d'utiliser l'information mensuelle en ce qui concerne cette variable. Une autre raison justifiant ce choix est que les variables rattachées aux épisodes d'emploi (telles que la profession, les tâches de supervision,...) sont fournies sur une base annuelle, rendant la valeur ajoutée du statut d'activité hebdomadaire moins importante.

L'EDTR ne fournit malheureusement pas d'information concernant la formation suivie par les individus au cours de la période de référence de l'enquête. Ainsi, il n'est pas possible de distinguer le rôle de la formation des effets de l'éducation et de l'expérience dans les transitions et les changements dans les gains observés pendant la période étudiée.

Dans notre échantillon, les caractéristiques associées à chaque épisode d'emploi sont constantes tout au long de l'épisode, peu importe sa durée. Dans le cas où les individus avaient plus d'un

[11] L'effet de lisière est typique des enquêtes annuelles qui, telles que l'EDTR, recueillent des données longitudinales. Dans le cas de l'EDTR, laquelle recueille l'information reliée au statut d'activité en janvier de chaque année, on observe un nombre disproportionnellement élevé de transitions entre les mois de décembre et janvier.

emploi au cours du même mois, nous avons retenu les caractéristiques de l'emploi principal, soit l'emploi où l'individu a travaillé le plus d'heures durant ce mois.

Aussi, comme l'EDTR nous fournit la date de début de chaque emploi, nous n'avons pas, en principe, de problème de censure à gauche avec ces épisodes. Ceci implique que nous connaissons la durée totale en emploi des individus (jusqu'à la dernière entrevue), même si l'emploi a commencé avant le début de l'enquête. Les caractéristiques qui sont associées aux épisodes d'emploi en cours en janvier 1993 sont cependant celles recueillies durant ce mois.

Finalement, les données présentées dans ce rapport ne sont pas pondérées. Une des raisons pour ce choix est que les poids fournis dans l'EDTR ne sont pas ajustés de façon à refléter les critères de sélection que nous avons utilisés pour notre échantillon. De plus, ces poids ne reflètent pas la nature longitudinale des données que nous utilisons, car seul des poids transversaux étaient disponibles lorsque nous avons fait cette analyse. Nos résultats doivent donc être interprétés en ayant en tête qu'ils représentent le comportement des individus correspondant aux critères que nous avons choisis ainsi qu'à ceux ayant servi à établir le plan d'échantillonnage de l'EDTR.

5. Description de l'échantillon

5.1 Critères de sélection

Afin de pouvoir étudier les transitions sur le marché du travail pour le plus grand nombre d'années possible, nous n'avons retenu que les individus ayant répondu à l'enquête pour chacune des années de la période étudiée. De plus, seuls les individus dont le statut d'activité est connu pour tous les mois durant cette période font partie de notre échantillon. Nous avons aussi exclu les individus qui sont demeurés inactifs durant les cinq années de la période d'observation, ainsi que les individus avec un handicap les ayant empêchés de travailler pendant trois ans ou plus au cours de la période observée.

Pour les fins de notre analyse, nous comparons les groupes d'âge suivants : 30-39 ans, 40-49 ans et 50-60 ans. Les individus sont regroupés selon l'âge qu'ils avaient en janvier 1993 et demeurent dans le même groupe d'âge tout au long de la période couverte par l'analyse[12]. Par construction, l'analyse est limitée aux individus âgés de moins de 65 ans en 1997 afin de maximiser la période durant laquelle nous sommes susceptibles d'observer les travailleurs âgés avant qu'ils ne se retirent complètement du marché du travail. Aussi, afin de ne comparer que des individus qui ont pleinement intégré le marché du travail, nous excluons les individus de moins de 30 ans de notre analyse.

Les critères de sélection retenus, ajoutés à la composition démographique de notre échantillon, affectent particulièrement le nombre d'individus inclus dans le groupe des travailleurs âgés (groupe des 50-60 ans). Ainsi, la petite taille de ce groupe limite parfois notre analyse des transitions lorsqu'on prend en considération des facteurs additionnels tels le niveau d'éducation, l'ancienneté et le niveau de compétences.

5.2 Caractéristiques de l'échantillon

Le tableau 1 présente la distribution des trois groupes d'âge étudiés en fonction des caractéristiques suivantes : sexe, niveau d'éducation, d'ancienneté et de compétences. Parmi les travailleurs âgés, on note que les hommes sont légèrement surreprésentés par rapport aux femmes. Les critères de

[12] Pour les fins de notre analyse, un individu âgé, par exemple, de 39 ans en 1993 qui a eu 40 ans en 1994 fait partie du groupe des 30-39 ans pour toute la période de référence. Nous utilisons cette « classification » par groupe d'âge afin de pouvoir comparer les mêmes groupes d'individus au fil du temps.

sélection retenus expliquent probablement ces différences. En effet, la majorité (70 %) des individus qui ont été inactifs durant toute la période d'observation était des femmes. Pour les deux autres groupes d'âge, on retrouve une répartition plus égale selon le sexe.

Tableau 1
Distribution de l'échantillon selon le sexe et les indicateurs de capital humain

Échantillon total			
	30-39 ans	**40-49 ans**	**50-60 ans**
Sexe			
Hommes	2106 (49 %)	1704 (51 %)	1073 (55 %)
Femmes	2227 (51 %)	1616 (49 %)	863 (45 %)
Indicateurs de capital humain			
Scolarité			
Sans diplôme d'études secondaires	751 (17 %)	741 (22 %)	733 (38 %)
Diplôme d'études secondaires, études post-secondaires	2928 (68 %)	1918 (58 %)	912 (48 %)
Diplômés universitaires	638 (15 %)	639 (19 %)	281 (15 %)
Ancienneté			
]0,5] ans	1374 (32 %)	688 (21 %)	370 (20 %)
]5,10] ans	1231 (29 %)	742 (23 %)	311 (16 %)
Plus de 10 ans	1654 (39 %)	1811 (56 %)	1207 (64 %)
Compétences			
Connaissance et gestion	643 (15 %)	578 (18 %)	295 (16 %)
Données	1367 (32 %)	1052 (33 %)	526 (28 %)
Services	808 (19 %)	628 (19 %)	421 (22 %)
Biens	1424 (34 %)	976 (30 %)	647 (34 %)
Nombre d'individus	**4333**	**3320**	**1936**

Sur le plan de la scolarité, à 38 %, la proportion de travailleurs âgés ne possédant pas de diplôme d'études secondaires (DES) est beaucoup plus élevée que chez les travailleurs moins âgés. L'écart observé entre le niveau de scolarité des travailleurs âgés et celui des cohortes plus jeunes s'explique en partie par la démocratisation de l'accès à l'éducation, laquelle a eu lieu trop tard pour que la majorité des individus du groupe des 50-60 ans ait pu en bénéficier. Aussi, les exigences en formation de plus en plus élevées rencontrées sur le marché du travail contribuent à expliquer le niveau de scolarité plus élevé parmi les cohortes plus jeunes de travailleurs.

Comme on s'y attendait, la distribution des individus selon leur ancienneté en emploi[13] reflète l'âge des individus, c'est-à-dire que les individus plus âgés se retrouvent en proportion plus importante dans des emplois depuis une longue période que les individus plus jeunes.

La classification des individus selon les principales compétences utilisées dans leur premier emploi[14] observé dans l'échantillon révèle que les travailleurs âgés se retrouvent principalement dans le domaine de la production de biens ainsi que des données. C'est également le cas pour les individus des deux autres groupes d'âge.

Même si l'importance relative de ces domaines n'est pas toujours la même selon les groupes d'âge, on note que la distribution par niveau de compétences diffère moins selon l'âge des individus que lorsqu'on considère la distribution par niveau d'éducation ou encore par niveau d'ancienneté. On peut supposer que la distribution par niveau de compétences reflète en fait la combinaison de diverses caractéristiques reliées à l'accumulation de capital humain, ce qui expliquerait les similitudes observées entre les groupes d'âge. Ainsi, chez les travailleurs âgés, une plus grande ancienneté en emploi ainsi qu'une plus grande expérience sur le marché du travail des travailleurs âgés compenseraient pour un faible niveau d'éducation, l'inverse étant vrai pour les travailleurs plus jeunes.

---

13 Puisque nous utilisons la variable d'ancienneté comme approximation pour l'accumulation de compétences spécifiques à un emploi, nous avons classé les individus selon l'emploi où ils ont vraisemblablement eu le plus de temps pour accumuler de telles compétences, soit le plus long emploi observé au cours de la période étudiée. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'EDTR nous fournit les dates de début des épisodes d'emploi, ce qui nous permet de connaître la durée totale de ces épisodes.

14 Afin de conserver le plus grand nombre d'individus possible dans chaque catégorie, nous avons classé ceux-ci d'après la profession occupée lors du premier emploi observé dans l'échantillon. Une classification selon l'emploi le plus long aurait restreint inutilement notre échantillon puisque cette classification exige que l'on connaisse la date exacte du début de l'épisode d'emploi. Cependant, une brève analyse a montré que la distribution des individus par niveau de compétences n'est pas affectée par le choix de l'épisode d'emploi retenu pour classer les individus. Aussi, étant donné la petite taille des échantillons à notre disposition, nous avons agrégé pour les besoins de cette étude la catégorie connaissance avec la catégorie gestion, et la catégorie données/services avec la catégorie données.

6. Transitions

Dans cette section, les transitions sur le marché du travail des individus des différents groupes d'âge sont examinées sous plusieurs aspects : le nombre moyen d'épisodes durant la période considérée (nous distinguons trois types d'épisodes, soit les épisodes d'emploi, de chômage et d'inactivité); la fréquence des transitions selon leur état d'origine et de destination; puis la durée des épisodes. Nous étudions également les transitions des travailleurs âgés selon que ces derniers reçoivent ou non des revenus de pension. Aussi, nous résumons brièvement les résultats de l'examen du comportement des travailleurs lorsqu'ils subissent une mise à pied permanente. Nous complétons cette analyse des mouvements des travailleurs faisant partie de notre échantillon en étudiant l'évolution de leurs revenus d'emploi pendant la période considérée.

Pour que l'analyse des transitions soit aussi détaillée que possible, les résultats par sexe ne sont pas présentés dans ce rapport, la taille des échantillons n'étant pas assez grande pour permettre une analyse fiable des transitions selon le sexe pour toutes les variables étudiées.

Afin d'alléger la présentation, la plupart des tableaux et des graphiques montrant les résultats discutés ont été regroupés en annexe.

6.1 Nombre moyen d'épisodes

Lorsqu'on compare les mouvements (tableau 2) des travailleurs âgés à ceux des travailleurs plus jeunes sans distinguer selon le type d'épisode, on remarque qu'en moyenne, les travailleurs âgés ont un nombre moins élevé d'épisodes[15] que les 30-39 ans. Aussi, de prime abord, il n'existe pas de différences significatives entre le nombre moyen d'épisodes des 40-49 ans et celui des travailleurs âgés lorsqu'on ne distingue pas selon l'état d'origine ou de destination des épisodes.

Lorsqu'on considère les types d'épisodes, on note que les travailleurs âgés ont plus d'épisodes d'inactivité en moyenne que les autres travailleurs, ce qui n'a rien d'étonnant étant donné qu'ils sont plus susceptibles de se retirer de façon permanente de la population active que les travailleurs plus jeunes. Les 30-39 ans ont quant à eux tendance à avoir plus d'épisodes d'emploi et de chômage que les individus des deux autres groupes d'âge. Cette plus grande mobilité sur le

[15] Nous avons utilisé divers tests afin de déterminer si les différences constatées entre les groupes d'âge concernant les diverses variables discutées étaient statistiquement significatives. Par souci de concision, les résultats de ces tests ne sont pas présentés dans ce rapport, mais ils sont disponibles sur demande auprès de l'auteur. Ces tests ont été effectués à l'aide des procédures GLM, TTEST et FREQ (test Khi-carré) du progiciel SAS.

marché du travail peut être causée par divers facteurs : leur niveau de scolarité plus élevé et le fait que ces individus soient au début de leur vie active peuvent les mener à changer d'emploi plus souvent, alors qu'un plus grand risque d'être mis à pied étant donné qu'ils ont moins d'ancienneté peut entraîner des épisodes de chômages plus fréquents.

Tableau 2
Nombre moyen d'épisodes entre 1993 et 1997
Échantillon total

	30-39 ans	40-49 ans	50-60 ans
Type d'épisode			
Emploi	2,1	1,9	1,8
Chômage	0,7	0,6	0,5
Inactivité	0,5	0,4	0,6
Total	**3,2**	**2,9**	**2,8**

De prime abord, il peut sembler que les mouvements des travailleurs discutés ici soient bien peu nombreux pour une période de cinq ans comparés aux flux observés sur le marché du travail au cours des années 90 (voir par exemple Picot, Lin et Pyper 1997). Cependant, le nombre moyen d'épisodes des individus ne nous donne qu'un aperçu de la distribution de ces épisodes. Ainsi, même si les travailleurs âgés effectuent moins de transitions, en moyenne, que les individus plus jeunes, 59 % des 50-60 ans ont effectué au moins une transition au cours de la période considérée, (c'est-à-dire qu'ils ont eu au moins deux épisodes) contre 48 % des 40-49 ans et 55 % des 30-39 ans[16]. Cependant, chez ces derniers, la proportion d'individus qui effectuent plus de deux transitions (ou qui connaissent plus de trois épisodes) est la plus élevée de tous les groupes d'âge (42 % des 30-39 ans effectuent plus de deux transitions, contre 35 % chez les 40-49 ans et 37 % chez les 50-60 ans), ce qui explique que les 30-39 ans connaissent le nombre moyen d'épisodes le plus élevé parmi les trois groupes d'âge étudiés ici.

L'étude de la distribution de chaque type d'épisode[17] nous permet de constater que c'est chez les travailleurs âgés que l'on retrouve la proportion la plus élevée d'individus n'ayant pas connu d'épisodes de chômage (74 %) et la proportion la plus faible d'individus n'ayant pas connu d'épisodes d'inactivité (58 %). Chez les 40-49 ans, ces pourcentages sont respectivement 72 % et 78 % alors que chez les 30-39 ans, ils sont de 67 % et 73 %.

[16] Ceci implique que 41 % des travailleurs âgés sont demeurés dans le même état de janvier 1993 à décembre 1997 (52 % chez les 40-49 ans et 45 % chez les 30-39 ans). Dans plus de 98 % des cas, les individus des trois groupes d'âge étaient en emploi durant toute la période étudiée.

[17] Ces résultats ne sont pas présentés ici mais sont disponibles sur demande auprès de l'auteur.

6.2 Épisodes censurés

Lorsqu'on étudie les épisodes en cours à la fin de la période d'observation, soit en décembre 1997 (voir le graphique B.1 à l'annexe B), on note que les travailleurs âgés étaient alors moins susceptibles d'être en emploi (65 % des individus) que les individus du groupe des 30-39 ans et des 40-49 ans (88 % et 87 % des individus respectivement). Cependant, il n'existe pas de différences significatives entre les groupes d'âge en ce qui concerne la proportion d'individus en chômage à la fin de la période d'observation. Ceci entraîne que la proportion d'individus inactifs en décembre 1997 était significativement plus élevée chez les travailleurs âgés que chez les autres travailleurs (29 % contre 7 % et 8 % chez les 30-39 ans et 40-49 ans respectivement). Étant donné qu'à la fin de la période d'observation, les travailleurs âgés considérés ici avaient entre 54 et 64 ans, il est vraisemblable de considérer qu'une forte proportion de ces individus s'étaient retirés de la population active de façon permanente.

6.3. Transitions selon l'état d'origine et de destination

Les graphiques de l'annexe C montrent les transitions complétées entre janvier 1993 et décembre 1997 pour chacun des groupes d'âge considérés[18]. Ces transitions sont présentées selon l'origine de la transition, soit le statut d'activité dans lequel se trouvait un individu avant de changer de statut d'activité. Il y a trois origines possibles pour les transitions considérées ici : l'emploi, le chômage et l'inactivité. Pour chacune de ces origines, il y a au plus trois destinations possibles[19].

Chaque graphique de l'annexe C présente donc, pour chaque état d'origine donné, la distribution en pourcentage des transitions selon l'état de destination. Par exemple, le graphique C.1 montre que parmi les transitions effectuées par les 30-39 ans ayant pour origine le chômage, 83 % se sont terminées par un épisode d'emploi, contre 17 % qui se sont terminées par la sortie de la population active. Il est à noter que ces transitions peuvent avoir eu lieu à n'importe quel moment entre janvier 1993 et décembre 1997.

[18] Toutes les transitions effectuées par les individus de notre échantillon sont représentées dans ces graphiques.

[19] Plus précisément, un individu en emploi peut soit changer d'emploi (transition emploi vers emploi), devenir chômeur (transition emploi vers chômage) ou se retirer de la population active (transition emploi vers inactivité). Un individu en chômage peut quant à lui se trouver un emploi (transition chômage vers emploi) ou se retirer de la population active (transition chômage vers inactivité. Finalement, un individu inactif peut réintégrer le marché du travail en se trouvant un emploi (transition inactivité vers emploi) ou en se cherchant un emploi (transition inactivité vers chômage).

Dans le graphique C.3, on remarque que parmi les transitions des travailleurs âgés ayant pour origine l'emploi, 31 % des transitions se sont terminées par un nouvel emploi. Les transitions directes d'un emploi à un autre sont moins fréquentes chez ces derniers que chez les travailleurs plus jeunes, les individus âgés entre 30 et 39 ans étant les plus enclins à faire ce type de transitions (près de la moitié (46 %) de leurs épisodes d'emploi complétés sont immédiatement suivis d'un autre emploi). Chez les travailleurs âgés, l'issue la plus fréquente pour les épisodes d'emploi est le retrait du marché du travail (39 % des transitions à partir de l'emploi se terminent par la sortie de la population active). Enfin, on note que les épisodes d'emploi suivis d'un épisode de chômage sont plus fréquents chez les individus âgés entre 40 et 49 ans, suivi par les 30-39 ans.

Bien que les travailleurs plus jeunes aient moins tendance à se retirer de la population active que les travailleurs âgés, on constate tout de même qu'un épisode d'emploi sur cinq se termine par la sortie du marché du travail chez les 30-49 ans. Parmi les causes de ces retraits figurent vraisemblablement le soin d'enfants en bas âge (en particulier chez les femmes), ou encore de membres de la famille en mauvaise santé.

Les différences selon l'âge sont un peu moins marquées en ce qui concerne les transitions ayant pour origine le chômage. En proportion de ces dernières, les transitions du chômage vers l'emploi sont moins fréquentes chez les travailleurs âgés (76 %) que chez les travailleurs plus jeunes (83 % et 84 % chez les 30-39 ans et 40-49 ans respectivement). Une fois de plus, on remarque que le retrait du marché du travail constitue chez les travailleurs âgés une issue plus fréquente que chez les travailleurs plus jeunes.

Chez les travailleurs âgés, comme chez les travailleurs plus jeunes, on observe que le retrait du marché du travail n'est pas nécessairement une décision irréversible. En effet, un nombre appréciable de travailleurs quittent le statut d'inactivité pour réintégrer le marché du travail. Ainsi, pour les trois groupes d'âge considérés ici, les sorties de l'inactivité représentent entre 16 % et 18 % du total des transitions complétées à l'intérieur de la période d'observation. Cependant, chez les individus plus jeunes, ce retour sur le marché du travail passe plus souvent en

premier par une période de chômage, alors que chez les travailleurs âgés, ce type de transitions mène plus souvent directement vers un emploi[20].

6.4 Durée des épisodes

Dans les tableaux de l'annexe D, on donne, pour chacun des états d'origine possible, la durée des épisodes (en mois) selon l'état de destination de la transition (les états d'origine se trouvent sur les lignes alors que les destinations possibles se retrouvent dans les colonnes). Par exemple, à l'intersection de la ligne « Emploi » et de la colonne « Chômage », se trouve la durée moyenne des épisodes d'emploi s'étant terminés par une transition vers le chômage. Dans la colonne « Censure », on retrouve la durée moyenne des épisodes en cours en décembre 1997[21], alors que dans la colonne « Total », on retrouve la durée moyenne des épisodes ayant la même origine (excluant les épisodes censurés, dont on ne connaît pas la durée totale), toutes destinations confondues.

Comme nous l'avions déjà mentionné, on note dans les tableaux D.1, D.2 et D.3 que la durée des épisodes ayant pour origine l'emploi (soit l'ancienneté en emploi) augmente avec l'âge. Ce résultat tient peu importe l'issue des épisodes. On remarque également que la durée des épisodes de chômage et d'inactivité terminés avant la fin de la période d'observation n'est pas statistiquement différente selon l'âge, et ce, peu importe l'issue de l'épisode. Les épisodes d'inactivité en cours en décembre 1997 (censurés) étaient plus longs chez les travailleurs âgés, ce qui suggère une fois de plus qu'une bonne partie de ces travailleurs âgés s'étaient retirés de façon permanente de la population active à ce moment.

Selon nos résultats, les trois groupes d'âge considérés ici font l'expérience, en moyenne, de durées similaires quant à leurs périodes de recherche d'emploi, soit entre 6.5 et 7.6 mois pour les épisodes complétés avant janvier 1998 (toutes destinations confondues)[22]. Ceci vient nuancer les

[20] La petite taille des échantillons à notre disposition, en particulier pour les travailleurs âgés, nous empêche d'analyser les motifs qui poussent les individus à se retirer du marché du travail puis à le réintégrer.

[21] Lorsqu'on étudie les transitions effectuées sur le marché du travail en distinguant selon leur état d'origine et de destination, il est important de tenir compte de l'issue particulière des épisodes qui étaient en cours en décembre 1997, soit la censure. En effet, les transitions censurées sont caractérisées par le fait qu'on ignore l'état de destination d'un épisode en cours à la fin de la période d'observation. La seule information que l'on possède concernant cet épisode est sa durée jusqu'à la dernière observation, ainsi que son état d'origine. En particulier, lorsqu'on examine la durée des transitions, il est essentiel de distinguer ces transitions de celles qui furent complétées à l'intérieur de la période d'observation puisque si on inclut les transitions censurées dans le calcul des durées moyennes, on sous-estimera celles-ci.

[22] Les légères différences observées ne sont pas statistiquement significatives.

constats fondés sur les données de l'EPA à l'effet que la durée en chômage des travailleurs âgés est plus longue que celle des travailleurs plus jeunes[23]. Ainsi, même si dans notre échantillon la proportion des épisodes de chômage ayant duré plus d'un an atteint 15 % chez les travailleurs âgés, contre 11,1 % chez les travailleurs plus jeunes, il semble qu'en termes de durée moyenne, les travailleurs âgés ne sont pas plus gravement affectés que les travailleurs plus jeunes[24].

6.5 Revenus de pension et transitions

Comme en témoignent les résultats rapportés jusqu'à présent, le retrait de la population active semble être un des principaux aspects qui distingue le comportement des travailleurs âgés de celui des travailleurs plus jeunes.

L'EDTR ne permettant pas d'identifier les individus qui se considèrent retraités durant toutes les années de la période considérée, nous avons utilisé comme critère pour distinguer les travailleurs âgés susceptibles d'être retraités des autres travailleurs âgés le fait qu'ils aient reçu ou non des revenus de pension (provenant de régimes privés ou publics) au cours de la période d'observation.

Sur la base de ce critère, nous avons examiné les transitions de ces deux nouveaux groupes de travailleurs âgés par rapport à celles des individus plus jeunes[25].

Le graphique B.2 nous apprend que les individus ayant reçu des revenus de pension sont inactifs dans une proportion beaucoup plus importante que les autres travailleurs âgés en décembre 1997 (59 % contre 14 %). Aussi, en général, les individus ayant reçu des revenus de pension connaissent un plus grand nombre de transitions que les autres travailleurs âgés (voir le tableau 3). En fait, du

---

23 De plus, selon les données de l'EPA, une proportion croissante de travailleurs âgés connaissaient des épisodes de chômage de plus d'un an au cours de la période allant de 1993 à 1997. Cependant, les données de l'EPA surestiment la durée réelle des épisodes de chômage puisque cette enquête « capte » les épisodes de chômage en un point donné, entraînant un suréchantillonnage des longs épisodes de chômage, ceux-ci étant plus susceptibles d'être en cours en un point donné. Les données de l'EDTR nous fournissent par contre la durée de tous les épisodes qui ont eu lieu, ce qui explique vraisemblablement les différences observées. Picot et Heisz (2000) font également mention de cette caractéristique de l'EPA.

24 Malheureusement, la taille de notre échantillon ne permet pas une analyse fiable du phénomène de chômage à long terme selon le niveau d'éducation ou d'ancienneté par exemple, ou encore chez les individus ayant subi une mise à pied.

25 Lors de cette brève analyse des transitions des travailleurs âgés qui perçoivent des revenus de pension, nous nous sommes également intéressés à étudier l'impact que l'offre d'indemnités de départ pouvait avoir sur la décision des travailleurs âgés de demeurer ou non sur le marché du travail, et plus généralement sur les trajectoires empruntées par ces travailleurs. Cependant, il s'est avéré que l'échantillon de travailleurs âgés susceptibles d'avoir reçu de telles offres n'était pas assez grand pour permettre une étude détaillée.

point de vue du nombre total de transitions qu'ils effectuent, leur comportement n'est pas statistiquement différent de celui des 30-39 ans. La distinction parmi le groupe des 50-60 ans entraîne également que les 40-49 ans et les 50-60 ans n'ayant reçu aucun revenu de pension se comportent globalement de façon similaire. Ce résultat s'explique par le fait que les individus ayant reçu des revenus de pension sont plus susceptibles de connaître une transition supplémentaire (soit la sortie de la population active) que les autres travailleurs âgés.

Tableau 3
Nombre moyen d'épisodes entre 1993 et 1997
50-60 ans selon qu'ils aient reçu ou non des revenus de pension

	Sans revenus de pension	**Avec revenus de pension**
Type d'épisode		
Emploi	1,8	1,7
Chômage	0,5	0,5
Inactivité	0,5	1,0
Total	**2,8**	**3,2**

Cette similarité entre le comportement des 40-49 ans et des 50-60 ans tient également lorsqu'on regarde le nombre moyen d'épisodes en emploi. Les 30-39 ans connaissent toujours un nombre d'épisodes de chômage plus élevés que les autres travailleurs. Quant aux épisodes d'inactivité, ils sont, comme on pouvait s'y attendre, plus fréquents chez les individus ayant reçu des revenus de pension.

En ce qui concerne l'analyse des transitions selon leur état d'origine et de destination (voir les graphiques C.4 et C.5), la principale répercussion de cette distinction à l'intérieur du groupe des travailleurs âgés est qu'elle nous permet de constater encore une fois que le comportement des 50-60 ans ne recevant pas de revenus de pension se rapproche de celui des 40-49 ans. Les différences observées quant aux transitions des travailleurs âgés par rapport aux travailleurs plus jeunes semblent donc amplifiées lorsque ces travailleurs âgés reçoivent des revenus de pension, ceux-ci étant plus susceptibles de quitter le marché du travail.

Les résultats concernant la durée des transitions effectuées sur le marché du travail ne sont pas très différents de ceux ayant déjà été mentionnés (voir les tableaux D.4 et D.5). On constate que les individus ayant reçu des revenus de pension ont en moyenne une plus grande ancienneté en emploi que les autres travailleurs âgés, et que leurs épisodes d'inactivité en cours en décembre 1997 l'étaient depuis plus longtemps que ceux des autres individus. La durée observée des épisodes censurés en emploi des individus ayant reçu des revenus de pension était cependant plus

courte que celle des 50-60 ans sans revenus de pension. Ceci peut indiquer que pour les individus ayant reçu des revenus de pension, ces emplois ont fait suite à une réintégration du marché du travail, ou encore que ceux-ci ont quitté leur emploi pour un emploi plus flexible leur permettant de se retirer graduellement du marché du travail.

Finalement, on remarque que les épisodes de chômage complétés avant décembre 1997 des individus ayant reçu des revenus de pension sont plus longs que ceux des autres individus. Cependant, ce résultat n'implique pas nécessairement que ces derniers éprouvent des problèmes à se trouver un emploi; il peut aussi traduire le fait que ces individus, étant donné leurs autres sources de revenus, peuvent se permettre de chercher plus longtemps un emploi qui convient mieux à leurs besoins. Aussi, le petit nombre d'individus se retrouvant dans cet état nous fait considérer avec prudence ce résultat.

6.6 Mises à pied permanentes

Étant donné les craintes soulevées quant à la capacité de certains travailleurs âgés de s'adapter aux perpétuels changements qui animent désormais le marché du travail, nous nous sommes attardés à étudier de plus près les transitions des travailleurs âgés ayant été victimes d'une mise à pied permanente[26], afin de vérifier si les travailleurs âgés touchés par ce phénomène éprouvent des difficultés plus graves que les travailleurs plus jeunes dans la même situation. Nous nous contentons ici de présenter nos principales constatations, l'annexe F fournissant une description plus détaillée des résultats de notre analyse.

Tout d'abord, nous observons que les travailleurs âgés de notre échantillon ont été affectés dans une proportion un peu moins importante que les 30-39 ans par une mise à pied permanente au cours de la période observée (15 % pour les 50-60 ans contre 17 % pour les 30-39 ans). Aussi, en général, les travailleurs mis à pied ont des caractéristiques associées à un faible niveau de capital humain : leur niveau de scolarité est peu élevé, leur ancienneté en emploi est courte ou encore la profession qu'ils exercent implique des compétences ne demandant pas un investissement en capital humain important.

Parmi chacun des trois groupes d'âge, les individus affectés par une mise à pied effectuent des transitions beaucoup plus fréquemment que les autres. Tout comme pour l'échantillon total, on

[26] Les mises à pied permanentes sont caractérisées de la façon suivante : l'épisode d'emploi s'est terminé à cause d'une mise à pied (non saisonnière) ou parce que la compagnie a cessé ou déménagé ses opérations.

observe que les travailleurs âgés mis à pied effectuent moins de transitions que les travailleurs plus jeunes. Cependant, le nombre d'épisodes de chômage des individus mis à pied est en moyenne le même, peu importe leur âge. Aussi, lorsqu'on compare la durée passée en chômage et en inactivité des trois groupes d'âge, on ne note pas de différences statistiquement importantes selon l'âge, que les individus aient été mis à pied ou non.

En conclusion, notre analyse du comportement des travailleurs âgés confrontés à une mise à pied permanente ne révèle pas de différences majeures pour ceux-ci par rapport aux travailleurs plus jeunes du point de vue de leurs transitions sur le marché du travail. Cependant, nos données suggèrent qu'il soit possible que certains travailleurs âgés fassent l'expérience de pertes salariales plus importantes que les travailleurs plus jeunes suite à leur mise à pied. Une analyse approfondie des gains en emploi suivant la mise à pied serait de mise pour vérifier cette hypothèse, mais dépasse cependant le cadre de cette étude.

6.7 Évolution des gains

Afin de compléter cette première analyse de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail, nous allons maintenant brièvement nous attarder à étudier l'évolution de leurs gains en emploi ainsi que de leurs principales sources de revenus.

Le graphique E.1 (voir l'annexe E) nous montre l'évolution des gains annuels moyens[27] des individus de notre échantillon au cours de la période de 5 ans allant de 1993 à 1997. On constate que les gains des travailleurs âgés faisant partie de l'échantillon ont décru au cours de la période considérée, à un point tel qu'ils sont devenus inférieurs à ceux des 30-39 ans à la fin de la période d'observation. Si on distingue les travailleurs âgés selon qu'ils ont reçu ou non des revenus de pension (graphique E.2), on s'aperçoit que cette décroissance est entièrement due à la décroissance des gains des individus ayant reçu des revenus de pension, les gains en emploi des individus sans revenus de pension étant demeurés relativement constants de 1993 à 1997. La baisse des gains des individus ayant reçu des revenus de pension s'explique probablement par la diminution des semaines et/ou des heures travaillées des individus se retirant du marché du travail.

[27] Pour chaque année, on a calculé la moyenne des gains des individus ayant eu des gains positifs durant cette année. La taille de l'échantillon de travailleurs âgés ne permettait pas de restreindre ce calcul aux individus ayant travaillé à temps plein durant toute l'année.

On remarque chez les 40-49 ans la même stabilité des gains en emploi constatée pour les 50-60 ans sans revenus de pension. Les 40-49 ans ont cependant les gains les plus élevés parmi tous les groupes d'âge considérés ici, et ce durant toute la période d'observation, ce qui traduit leur plus grande expérience sur le marché du travail par rapport aux travailleurs plus jeunes et le fait qu'ils sont encore loin de leur retraite. Chez les 30-39 ans, on observe par contre une légère croissance des gains en emploi.

L'étude de la source principale de revenus des individus[28] confirme que les travailleurs âgés ayant reçu des revenus de pension au cours de la période d'observation comptent dans une proportion de plus en plus importante avec les années sur les revenus de pension, ceux-ci remplaçant les gains en emploi comme principale source de revenus pour une majorité de ces individus. De même, la proportion de ces individus recevant des transferts gouvernementaux a cru au cours de la période étudiée. Ceci s'explique fort probablement par la perception de revenus provenant des régimes de pension publics. Ainsi, en 1997, on constate que parmi les individus ayant reçu des revenus de pension, 55 % ont pour principale source de revenus des revenus de pension ou des transferts gouvernementaux, alors que 29 % ont plutôt pour principale source de revenus des gains en emploi.

Chez les 30-39 ans, on observe au contraire que la proportion d'individus comptant principalement sur les transferts gouvernementaux a diminué au cours de la période d'observation. La reprise économique qui a eu lieu au cours de la période que nous étudions, ainsi que le resserrement des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi ont pu causer ce déclin.

Chez les travailleurs âgés sans revenus de pension, la proportion d'individus dont les gains en emploi constituent la principale source de revenus est restée stable aux environs de 70 % pendant la période considérée. Par comparaison, chez les 30-49 ans, la proportion d'individus dont les gains en emploi constituent la principale source de revenus s'est située autour de 77 % pendant la même période.

[28] Ces résultats ne sont pas présentés ici, mais sont disponibles sur demande auprès de l'auteur.

6.8 Sommaire des résultats

La sortie de la population active est sans doute le principal aspect qui distingue la dynamique des mouvements des travailleurs âgés de celle des travailleurs plus jeunes. Ainsi, les 50-60 ans font l'expérience d'un nombre plus élevé d'épisodes en inactivité que les autres travailleurs, leurs épisodes d'emploi et de chômage se terminant plus fréquemment par la sortie de la population active. Cependant, au total, les travailleurs âgés effectuent moins de transitions que les travailleurs plus jeunes, ce qui semble indiquer un comportement plus stable sur le marché du travail que chez les autres travailleurs.

Même si par rapport aux travailleurs plus jeunes, le phénomène de chômage à long terme est plus fréquemment observé chez les travailleurs âgés, en moyenne, ces derniers ne passent pas plus de temps à la recherche d'un emploi que les autres travailleurs. L'étude du comportement des travailleurs âgés ayant subi une mise à pied permanente ne révèle pas non plus de différences notables quant à leurs transitions comparativement aux autres travailleurs.

Aussi, les différences constatées entre les groupes d'âge sont atténuées lorsqu'on ne considère que le comportement des travailleurs âgés qui n'ont pas reçu de revenus de pension au cours de la période étudiée, ceux-ci étant vraisemblablement moins susceptibles de se retirer de façon permanente de la population active dans un prochain avenir. De plus, le fait de recevoir des revenus de pension semble expliquer la décroissance globale des gains en emploi des travailleurs âgés au cours de la période considérée.

Ces résultats semblent indiquer qu'en général, les travailleurs âgés n'éprouvent pas de difficultés particulières à s'adapter aux changements qui animent désormais le marché du travail. Néanmoins, il est possible que certains groupes parmi ces travailleurs fassent l'expérience de problèmes qui sont passés jusqu'ici inaperçus.

Comme on retrouve chez les travailleurs âgés environ deux fois plus d'individus sans diplôme d'études secondaires (DES) que chez les autres travailleurs de l'échantillon (tableau 1), et étant donné les exigences de plus en plus élevées rencontrées sur le marché du travail concernant le niveau d'éducation et de formation des travailleurs, il est important d'examiner la relation entre le capital humain et les trajectoires empruntées par les travailleurs âgés, en plus de distinguer s'il existe des différences dans le comportement des travailleurs appartenant à des groupes d'âge différents, mais affichant les mêmes niveaux de capital humain. La prochaine section examine ces aspects des mouvements des travailleurs.

7. Prise en compte du capital humain

Nous reprenons ici l'analyse présentée dans la section 6 en étudiant la relation entre le capital humain (niveau d'éducation, d'ancienneté et de compétences) et les mouvements des individus sur le marché du travail[29] ainsi que l'évolution de leurs revenus.

Pour les fins de notre analyse, nous considérons l'ancienneté en emploi comme une mesure indirecte de l'accumulation de compétences spécifiques dans un emploi. Ainsi, plus la durée passée dans un même emploi est longue, plus l'individu accumule et développe des compétences qui sont particulières à l'emploi occupé. Évidemment, il est possible que ces compétences soient en fait spécifiques à la firme, à la profession, ou encore à l'industrie où l'individu travaille. Cependant, les données à notre disposition ne permettent pas d'identifier ces diverses composantes, aussi notre analyse porte sur la durée passée dans un même emploi.

Nous tenons également pour acquis que les professions reliées aux catégories connaissance, gestion et données représentent un investissement en capital humain plus important que celles des catégories services et biens. En effet, les professions se retrouvant dans ces deux dernières catégories impliquent souvent un travail routinier ou encore un apprentissage sur le tas, lesquels n'impliquent généralement pas un investissement important en capital humain.

7.1 Nombre moyen d'épisodes

L'examen du nombre moyen d'épisodes effectués entre 1993 et 1997 nous indique que, pour chaque groupe d'âge, les individus les mieux dotés en capital humain ont tendance à effectuer moins de transitions que ceux qui sont moins favorisés (voir les tableaux de l'Annexe A). Ainsi, le fait d'avoir accumulé des compétences spécifiques, ou d'avoir investi de façon plus importante en capital humain semble garant d'une grande stabilité sur le marché du travail, facilitant entre autres l'adaptation des individus face aux nouvelles exigences rencontrées sur le marché du travail en matière de compétences.

[29] À cause de la petite taille de l'échantillon de travailleurs âgés, il n'est pas possible d'étudier la relation entre les indicateurs de capital humain et les transitions de ceux-ci selon qu'ils aient reçu ou non des revenus de pension. Pour la même raison, nous ne pouvons étudier les transitions des travailleurs âgés suite à une mise à pied permanente selon ces variables.

En particulier, les individus sans diplômes d'études secondaires connaissent au total près de deux fois plus d'épisodes que les individus ayant un diplôme universitaire, et ce pour chacun des groupes d'âge considérés. De la même façon, les individus ayant accumulé cinq ans ou moins d'ancienneté dans le même emploi connaissent en moyenne trois fois d'épisodes que les individus avec plus de dix ans d'ancienneté. Finalement, on constate que les individus œuvrant dans le secteur des biens ainsi que dans le secteur des services ont tendance à faire plus de transitions sur le marché du travail que les autres individus.

Les différences remarquées entre les groupes d'âge dans la section 6.1 s'atténuent généralement lorsqu'on prend en compte les indicateurs du capital humain. Ainsi, il n'existe pas de différences statistiquement importantes quant au nombre total d'épisodes lorsqu'on compare les groupes d'âge à l'intérieur d'un niveau d'ancienneté donné. L'exception à cette règle concerne les travailleurs âgés ayant plus de dix ans d'ancienneté, lesquels transitent un peu plus souvent que les travailleurs plus jeunes de la même catégorie. Ceci est probablement dû au phénomène de la retraite qui affecte vraisemblablement ce groupe de travailleurs âgés dans une plus grande proportion[30] que parmi les travailleurs âgés ayant moins d'ancienneté.

Aussi, les individus travaillant dans le domaine des biens ainsi que de la connaissance et de la gestion ont quant à eux en moyenne le même nombre total d'épisodes, peu importe leur âge. Seuls les 30-39 ans œuvrant dans le domaine des données et des services connaissent plus d'épisodes que les travailleurs plus âgés œuvrant dans les mêmes domaines.

Les différences entre les travailleurs âgés et les autres travailleurs constatées dans la section 6.1 sont cependant toujours présentes lorsqu'on compare les groupes d'âge selon le niveau d'éducation : on observe que les 40-49 ans et les 50-60 ans effectuent en général moins de transitions que les 30-39 ans. C'est seulement parmi les diplômés universitaires que les travailleurs âgés transitent aussi souvent que les travailleurs plus jeunes.

En général, lorsqu'on étudie le nombre d'épisodes dans chaque état considéré (soit l'emploi, le chômage et l'inactivité), on note encore une fois qu'un niveau plus élevé de capital humain est associé à un nombre moins élevé d'épisodes. On remarque également que peu importe

[30] En effet, on a remarqué dans la partie 6.5 que les individus ayant reçu des revenus de pension ont de plus longues durées en emploi que les autres travailleurs âgés de notre échantillon.

l'indicateur de capital humain considéré[31], les travailleurs âgés ont plus d'épisodes d'inactivité que les travailleurs plus jeunes.

Contrairement aux résultats par niveau d'éducation, où les travailleurs âgés ont en général un nombre inférieur d'épisodes d'emploi et de chômage que les autres travailleurs, lorsqu'on considère le niveau d'ancienneté, le nombre moyen d'épisodes d'emploi et de chômage des travailleurs n'est habituellement pas statistiquement différent selon le groupe d'âge auquel ils appartiennent. Il en va de même pour les individus travaillant dans les domaines de la connaissance et de la gestion, ainsi que de la production de biens. Les travailleurs âgés œuvrant dans les domaines des données et des services ont quant à eux généralement moins d'épisodes d'emploi et de chômage que les 30-39 ans œuvrant dans ces mêmes domaines.

7.2 Épisodes censurés

Les conclusions que l'on peut tirer de l'étude du statut d'activité des individus à la fin de la période d'observation, soit en décembre 1997, diffèrent selon l'indicateur du capital humain considéré.

Ainsi, pour chaque groupe d'âge, les individus les moins scolarisés étaient en général plus susceptibles d'être en chômage ou encore inactifs que les individus plus scolarisés (graphiques B.3 à B.5). Cependant, on note que chez les travailleurs âgés, la proportion des individus inactifs à la fin de la période d'observation n'était pas statistiquement différente selon le niveau de scolarité.

Contrairement au niveau d'éducation, la probabilité de ne pas faire partie de la population active en décembre 1997 semble affectée par l'ancienneté en emploi chez les travailleurs âgés (graphiques B.6 à B.8). En effet, on constate que 43 % des 50-60 ans ayant cumulé au maximum cinq ans d'ancienneté au cours de la période étudiée étaient inactifs à la fin de celle-ci, contre 19 % pour les travailleurs âgés ayant cumulé entre cinq et dix ans d'ancienneté et 25 % chez ceux avec plus de dix ans d'ancienneté. On note également chez tous les groupes d'âge que les individus ayant cumulé la plus grande ancienneté en emploi étaient en général les plus susceptibles d'être en

[31] La seule exception concerne les individus sans diplôme d'études secondaires, où le nombre d'épisodes d'inactivité des 50-60 ans n'est pas statistiquement différent de celui des 30-39 ans.

emploi en décembre 1997, alors que parmi les individus ayant cinq ans ou moins d'ancienneté, on retrouve généralement les plus grandes proportions de chômeurs et d'inactifs.

L'analyse du statut d'activité dans lequel les individus de notre échantillon se trouvaient en décembre 1997 (graphiques B.9 à B.11) selon le niveau de compétences révèle quant à elle que parmi tous les groupes d'âge considérés, les travailleurs ayant œuvré dans les domaines de la connaissance et de la gestion étaient plus susceptibles d'être en emploi à ce moment que les travailleurs ayant œuvré dans les autres domaines. Ceux qui ont exercé un métier dans le domaine des services étaient quant à eux plus enclins à être hors de la population active en décembre 1997. Finalement, la proportion d'individus en chômage à la fin de la période étudiée était, pour chaque groupe d'âge, statistiquement la même pour tous les niveaux de compétences, sauf chez les 40-49 ans, où les individus ayant œuvré dans le domaine de la production de biens étaient plus nombreux à être dans cet état.

7.3 Transitions selon l'état d'origine et de destination

En ce qui a trait aux transitions complétées à l'intérieur de la période d'observation[32] (graphiques C.6 à C.35), on observe généralement que la relation entre celles-ci et les indicateurs de capital humain utilisés est la même pour tous les groupes d'âge : les individus les mieux dotés en capital humain font l'expérience de transitions plus favorables. Les transitions de l'emploi vers l'inactivité font cependant exception, le comportement des travailleurs âgés se démarquant la plupart du temps de celui des travailleurs plus jeunes, et ce peu importe l'indicateur de capital humain utilisé.

En ce qui concerne les transitions ayant pour origine un épisode d'emploi, pour chaque groupe d'âge, les transitions directes d'un emploi à un autre sont plus fréquentes chez les individus les plus scolarisés, chez ceux ayant plus d'ancienneté ou encore chez les individus œuvrant dans les domaines de la connaissance et de la gestion. Les épisodes d'emploi suivis d'un épisode de chômage sont quant à eux plus courants chez les individus peu scolarisés, chez ceux ayant le moins d'ancienneté et chez les individus dont la profession implique la production de biens.

[32] La petite taille des échantillons d'individus avec un diplôme universitaires pour chacun des groupes d'âge nous fait considérer avec prudence les résultats les concernant. Cependant, comme les résultats obtenus sont les mêmes pour tous les groupes d'âge, et confirment les résultats déjà discutés, nous les présentons tout de même.

Les épisodes d'emploi menant à la sortie de la population active sont en général plus répandus chez les individus peu scolarisés, sauf dans le cas des travailleurs âgés, où les épisodes d'emploi des individus possédant un diplôme universitaire et de ceux sans diplôme d'études secondaires se terminent dans une même proportion (43 %) par un épisode d'inactivité. On peut penser que ces deux groupes sont plus enclins à se retirer du marché du travail à la fin d'un épisode d'emploi pour des raisons différentes : les individus moins scolarisés parce que leurs compétences sont moins en demande, et les diplômés universitaires parce qu'ils occupent des emplois de meilleure qualité, où ils sont probablement couverts par un régime de pension généreux et dont les gains plus élevés leur ont permis d'épargner en vue de leur retraite. Mentionnons que les résultats concernant les individus ayant un diplôme universitaire doivent être considérés avec prudence étant donné le petit nombre d'individus dans cette catégorie pour chacun des groupes d'âge.

On constate que c'est chez les individus ayant cumulé le plus d'ancienneté que l'on observe le plus souvent les transitions de l'emploi vers l'inactivité, 48 % des épisodes d'emploi se terminant par un épisode d'inactivité chez les 50-60 ans ayant accumulé plus de dix ans d'ancienneté contre 30 % chez les 50-60 ans ayant moins de cinq ans d'ancienneté. Cependant, chez les 30-39 ans, c'est chez les individus ayant le moins d'ancienneté que l'on observe le plus fréquemment ce comportement alors que chez les 40-49 ans, il n'y a pas de différences statistiquement significatives entre les différentes catégories d'ancienneté. Il est probable que la nature différente des épisodes d'inactivité selon l'âge des individus explique ces divergences.

Chez les travailleurs âgés, la fréquence des sorties d'un emploi vers l'inactivité est relativement la même pour tous les niveaux de compétences considérés, sauf pour les individus dont la profession implique la production de biens, pour lesquels ce type de transition est moins répandu. Parmi les deux autres groupes d'âge, ce sont les individus qui œuvrent dans les domaines de la connaissance et de la gestion qui adoptent le moins souvent ce type de transition, les autres individus effectuant dans les mêmes proportions ce type de transition.

L'issue des épisodes de chômage[33] ne semble généralement pas affectée par le niveau de scolarité et d'ancienneté, et ce pour tous les groupes d'âge. Cependant, l'examen des sorties du

[33] En raison de la petite taille des échantillons, les résultats concernant les transitions du chômage vers l'inactivité et vice versa doivent être considérés avec prudence lorsqu'on étudie celles-ci par niveau d'ancienneté et de compétences.

chômage vers l'emploi selon le niveau de compétences indique que celles-ci sont plus communes chez les individus œuvrant dans le domaine de la production de biens.

Le niveau de scolarité ne semble pas influencer les transitions menant à la réintégration de la population active chez les travailleurs plus âgés. Seule l'issue des épisodes d'inactivité des 30-39 ans semble être affectée par le niveau de scolarité. Chez ceux-ci, les épisodes d'inactivité suivis par un épisode d'emploi sont plus fréquents chez les individus les plus scolarisés, alors que ceux suivis d'un épisode de chômage le sont moins. Il est possible que la nature des épisodes d'inactivité de ce groupe d'âge (par exemple un retrait volontaire pour s'occuper d'un enfant, ou un retrait « involontaire » de la population active parce qu'il n'y a pas d'emplois disponibles) soit corrélée avec le niveau d'éducation des individus et soit responsable de ce résultat.

Pour chacun des groupes d'âge considérés, on note que les sorties de l'inactivité passent plus souvent par un emploi chez les individus ayant plus de cinq ans d'ancienneté, alors que les individus ayant cinq ans ou moins d'ancienneté passent plus souvent par un épisode de chômage. Finalement, en général, on n'observe pas de différences notables en ce qui concerne les sorties de l'inactivité selon le niveau de compétences pour chacun des groupes d'âge étudié.

L'absence de différences quant à l'issue des épisodes de chômage et d'inactivité selon certains indicateurs du niveau de capital humain ne signifie pas nécessairement que ces variables n'ont pas d'influence sur ces transitions. Il est en effet possible que plusieurs facteurs affectent simultanément les mouvements des individus et masquent l'effet individuel des variables étudiées ici. Par exemple, l'ancienneté en emploi ou encore l'accumulation de compétences spécifiques à un secteur industriel peuvent compenser pour un faible niveau de scolarité lorsque vient le temps de chercher un emploi ou de réintégrer la population active, en particulier chez les travailleurs âgés.

7.4 Durée des épisodes

L'étude de la durée des épisodes[34] des travailleurs confirme que les individus les mieux dotés en capital humain démontrent un plus grand attachement au marché du travail (tableaux D.6 à D.35). Ainsi, parmi tous les groupes d'âge étudiés, on observe habituellement que les individus les plus

[34] Comme la prise en compte de l'état de destination des transitions ne modifie pas en général les résultats portant sur la durée des transitions selon l'état d'origine, la discussion présentée ici ne porte que sur ces derniers résultats.

scolarisés ont les durées en emploi les plus longues. Il en va de même pour les individus œuvrant dans les domaines de la connaissance et de la gestion ainsi que des données.

En règle générale, pour un groupe d'âge donné, on ne constate pas de différences importantes selon le niveau de scolarité ainsi que selon le niveau de compétences pour la durée des épisodes de chômage et d'inactivité. Chez les travailleurs âgés, on remarque toutefois que les épisodes d'inactivité sont plus longs pour les individus œuvrant dans le domaine des données. Il est possible que les emplois reliés à cette catégorie (comme par exemple les enseignants aux niveaux primaire et secondaire) permettent d'accumuler une plus grande ancienneté dans le même emploi, ce qui permet à ces individus de se retirer plus tôt que les autres.

Le résultat selon lequel la durée en chômage ne varie pas selon le niveau de scolarité est particulièrement surprenant, mais il est possible que la grande variance des durées observées explique cette apparente absence de variation. Fait intéressant, pour un niveau de scolarité donné, la durée moyenne des épisodes de chômage et d'inactivité complétés avant janvier 1998 est habituellement la même peu importe l'âge des individus, tel que nous l'avons déjà constaté dans la partie 6.4.

Lorsqu'on étudie les durées en chômage et en inactivité selon le niveau d'ancienneté, on observe en général que les individus ayant accumulé moins de cinq ans d'ancienneté au cours de la période étudiée ont de plus longs épisodes que les individus ayant accumulé une plus grande ancienneté. Les épisodes d'inactivité des travailleurs âgés font cependant exception, les différences dans les durées passées dans cet état selon le niveau d'ancienneté n'étant pas statistiquement significatives.

Si on s'attarde à comparer la durée des épisodes pour chaque catégorie d'ancienneté séparément, on note que la durée des épisodes de chômage et d'inactivité des travailleurs âgés occupant un emploi depuis peu de temps (cinq ans ou moins d'ancienneté) n'est pas différente de celle des travailleurs plus jeunes.

Cependant, chez les travailleurs ayant plus de dix ans d'ancienneté, on observe que les travailleurs âgés connaissent de plus longs épisodes de chômage que les travailleurs plus jeunes. Il est possible que les compétences de ces travailleurs âgés soient moins en demande sur le marché du travail, ce qui les oblige à se chercher plus longtemps un emploi. On note également

cette tendance chez les travailleurs âgés ayant accumulé entre 5 et 10 ans d'ancienneté, sauf que cette fois-ci leur durée en chômage n'est pas différente de celle des 40-49 ans, laquelle demeure supérieure à celle des 30-39 ans. Ces résultats font écho à ceux trouvés dans la littérature portant sur les travailleurs déplacés, où l'on constate que les travailleurs âgés ayant une grande ancienneté en emploi mettent plus de temps à se trouver un nouvel emploi que les travailleurs plus jeunes.

Dans le cas des travailleurs âgés ayant plus de dix ans d'expérience avec un même employeur, ces différences sont accentuées par le fait que la durée moyenne des épisodes d'emploi de ces individus est beaucoup plus élevée chez les travailleurs âgés que chez les travailleurs plus jeunes, traduisant l'accumulation de compétences plus spécifiques.

7.5 Évolution des gains

Les tendances observées dans les graphiques E.3 à E.11 vont dans le même sens que les prédictions de la théorie du capital humain. Ainsi, le développement et l'accumulation de compétences, qu'ils soient traduits par un niveau de scolarité élevé, une longue période avec le même employeur ou encore par une profession exigeant la maîtrise de compétences nécessitant un investissement important en capital humain, sont associés à des gains en emploi plus élevés, et ce pour chaque groupe d'âge[35].

Chez les travailleurs âgés, on note que les individus ayant un diplôme universitaire ont vu leurs gains décroître, contrairement aux gains des individus moins scolarisés qui sont demeurés plutôt stables. Il est possible que ce phénomène s'explique par le fait que les individus plus scolarisés se retirent plus tôt que les autres individus, la diminution des heures et des semaines travaillées entraînant une diminution de leurs gains annuels.

Le retrait de la population active explique probablement aussi pourquoi on remarque un déclin des gains en emploi chez les travailleurs âgés ayant plus de dix ans d'ancienneté, alors que les gains des individus ayant dix ans ou moins d'ancienneté sont demeurés stables tout au long de la période étudiée.

[35] L'étude des gains par niveau de compétences révèle que les individus oeuvrant dans le domaine de la production de biens arrivent généralement au deuxième rang des gains les plus élevés. Ce résultat peut sembler contraire aux prédictions de la théorie du capital humain; cependant, d'autres facteurs, tels la présence d'un syndicat et l'ancienneté en emploi, peuvent entrer en jeu pour expliquer ce phénomène.

L'analyse de l'évolution des gains selon le niveau de compétences révèle quant à elle que les gains en emploi des 50-60 ans (ainsi que des 40-49 ans) sont demeurés stables tout au long de la période considérée, et ce pour chacun des niveaux de compétences étudié.

Chez les 40-49 ans, la moyenne des gains annuels a été également stable tout au long de la période considérée lorsqu'on étudie cette variable selon le niveau de scolarité et le niveau de compétences. L'analyse selon le niveau d'ancienneté révèle quant à elle une légère croissance des gains chez les individus ayant cinq ans ou moins d'ancienneté, alors que pour les autres on observe que les gains en emploi furent relativement constants.

Au cours de la période considérée, les gains annuels des 30-39 ans sans diplôme d'études secondaires sont demeurés relativement stables, alors qu'ils ont eu tendance à croître chez les individus de ce groupe d'âge détenant un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires, avec la croissance la plus forte observée chez les diplômés universitaires. Aussi, on observe chez les 30-39 ans que toutes les catégories d'ancienneté sont associées à une certaine croissance des gains en emploi. Finalement, lorsqu'on considère les gains de ces individus par niveau de compétences, on note que seuls les individus oeuvrant dans le domaine des services n'ont pas vu leurs gains croître.

En ce qui concerne la composition du revenu, on constate que c'est chez les individus moins scolarisés ainsi que chez ceux ayant le moins d'ancienneté (et ce dans chaque groupe d'âge) que l'on retrouve la proportion la plus importante d'individus pour lesquels les transferts gouvernementaux constituent la principale source de revenus.

7.6 Sommaire des résultats

De cet aperçu de la relation entre le capital humain et les trajectoires empruntées sur le marché du travail, on retient donc que, tel que prédit par la théorie du capital humain, les individus mieux dotés démontrent, par leur nombre moins élevé d'épisodes de chômage et d'inactivité, par leurs transitions plus fréquentes d'un emploi à un autre et par de plus longues durées en emploi, un plus grand attachement au marché du travail. Ces individus reçoivent également les gains en emploi plus élevés.

On remarque également que la prise en compte d'indicateurs du capital humain atténue généralement les différences constatées dans la section 6 entre les groupes d'âge. Ainsi, selon

nos résultats, la relation entre le capital humain et les transitions sur le marché du travail ne varie pas habituellement de façon importante selon l'âge des individus. Cependant, chez les travailleurs âgés, la sortie de la population active demeure un aspect qui les distingue des autres travailleurs, et ce peu importe l'indicateur de capital humain considéré. On note aussi chez les travailleurs âgés que la durée en inactivité ne semble pas influencée par le niveau de capital humain accumulé par ces individus.

L'étude des durées selon le niveau d'ancienneté a quant à elle montré que de longues périodes dans un même emploi peuvent nuire à l'ajustement des travailleurs âgés en prolongeant leurs épisodes de chômage ou d'inactivité. Cependant, même si cette observation ne doit pas être prise à la légère, il faut considérer que le groupe de travailleurs âgés ayant une longue ancienneté en emploi et se retrouvant en chômage n'est pas de taille considérable[36]. Il est important de garder en tête que nos résultats montrent que les travailleurs plus jeunes sont plus fréquemment à la recherche d'un emploi que les travailleurs âgés, et que globalement (ainsi que par niveau de scolarité et de compétences) la durée des périodes de chômage n'est pas différente selon l'âge des individus.

[36] 154 travailleurs âgés (8 % de l'échantillon des 50-60 ans) ayant plus de 10 ans d'ancienneté ont connu au moins un épisode de chômage au cours de la période étudiée. Le nombre d'individus ayant connu un épisode de chômage de plus d'un an parmi ce groupe est cependant trop petit pour être considéré comme représentatif du comportement de notre échantillon et ne peut donc pas être présenté ici.

8. Conclusion

L'analyse que nous avons présentée nous a permis de constater qu'en termes de fréquence et de durée de leurs transitions sur le marché du travail, l'expérience des travailleurs âgés ne semble pas très différente de celle des travailleurs plus jeunes. Bien que les travailleurs âgés inclus dans notre échantillon aient un niveau de scolarité inférieur à celui des travailleurs plus jeunes, d'autres de leurs caractéristiques, telles leur expérience sur le marché du travail et leur ancienneté en emploi, semblent compenser pour leur faible niveau d'éducation, puisqu'en général les travailleurs âgés s'en sortent aussi bien, sinon mieux, que les travailleurs plus jeunes.

De plus, nous avons observé que pour les travailleurs âgés, comme pour les travailleurs plus jeunes, un niveau de capital humain élevé se traduit généralement par un plus grand attachement au marché du travail ainsi qu'un comportement plus stable (plus longue durée en emploi, transitions sur le marché du travail moins nombreuses, épisodes de chômage peu fréquents). Nous avons également pu constater que la relation entre le capital humain et le type, la fréquence et la durée des transitions des travailleurs est généralement similaire, peu importe leur âge. De plus, la prise en compte du niveau de capital humain réduit habituellement les différences constatées à priori entre les groupes d'âge. Nos résultats font également ressortir que la sortie de la population active constitue le principal aspect qui différencie le comportement des travailleurs âgés des autres travailleurs.

En particulier, il s'avère que pour les individus notre échantillon, la durée des épisodes de chômage des travailleurs âgés n'est pas statistiquement différente, en moyenne, de celle des individus plus jeunes, et ce même si la proportion de chômeurs de long terme est légèrement plus importante chez les travailleurs âgés. Nous avons cependant trouvé une exception à cette règle en ce qui concerne les travailleurs âgés ayant accumulé une grande ancienneté en emploi, pour lesquels nous avons constaté des épisodes de chômage plus longs que ceux des travailleurs plus jeunes dans la même catégorie d'ancienneté.

La perte d'avantages reliés à l'ancienneté et le fait de travailler dans un secteur industriel en déclin ou d'avoir des compétences qui ne sont pas transférables peuvent expliquer ce phénomène. Cependant, sans nier que cette situation mérite notre attention, il faut garder en tête que la taille du groupe de travailleurs âgés se retrouvant dans cette situation est petite comparée à

celle du groupe des travailleurs plus jeunes qui, toutes catégories d'ancienneté confondues, se retrouvent plus souvent au chômage que les travailleurs âgés.

Une analyse plus détaillée pourrait peut-être mettre en relief des liens qui sont passés inaperçus ici, l'approche utilisée ne nous permettant pas de contrôler simultanément pour tous les facteurs influençant le comportement des travailleurs âgés sur le marché du travail. Ainsi, une analyse économétrique des transitions (modèles de durée) des travailleurs âgés pourrait compléter nos résultats en permettant d'isoler et de mesurer l'impact de variables explicatives choisies sur la durée passée dans un état particulier. Ce type de modélisation permettrait par exemple d'identifier les principaux déterminants de la durée passée en chômage ou en inactivité, et de simuler l'impact d'un changement dans les variables explicatives sur les trajectoires empruntées par les travailleurs âgés. Outre l'impact du capital humain sur les transitions des travailleurs âgés, une telle analyse pourrait également permettre de tenir compte de l'effet des programmes publics de mise à la retraite ou encore de la coordination de la retraite entre conjoints, ces facteurs étant généralement considérés comme d'importants déterminants du comportement des travailleurs âgés sur le marché du travail[37].

Néanmoins, les conclusions que nous avons pu dégager lors de cette analyse laissent présager qu'une étude approfondie confirmera qu'une majorité de travailleurs âgés ne sont pas très différents des travailleurs plus jeunes du point de vue de leurs transitions sur le marché du travail[38]. Ainsi, il semble que les multiples facettes du capital humain que les travailleurs âgés ont accumulé lors de leur parcours sur le marché du travail compensent pour leur faible niveau de scolarité lorsque ceux-ci doivent s'ajuster. Nos résultats laissent également envisager que la proportion de travailleurs âgés éprouvant des difficultés sur le marché du travail devrait aller en diminuant pour les futures cohortes étant donné leur niveau de scolarité plus élevé.

---

37 Voir entre autres Anderson, Gustman et Steinmeier (1999) et Blau et Riphahn (1999).

38 Cependant, lorsqu'on interprète nos résultats, il faut considérer que nous avons exclu de notre analyse les individus qui étaient inactifs durant les 5 années couvertes par notre étude. Les travailleurs âgés réintégrant le marché du travail après une absence prolongée ont vraisemblablement des expériences différentes du point de vue de leurs transitions sur le marché du travail et de leurs gains en emploi, comparativement à la population de travailleurs âgés étudiée ici.

Annexe A

Nombre moyen d'épisodes entre 1993 et 1997

Tableau A.1
Nombre moyen d'épisodes entre 1993 et 1997
Échantillon total par niveau d'éducation

	Sans DES	Avec DES, ou études postsecondaires	Diplômés universitaires
Type d'épisode		**30-39 ans**	
Emploi	2,4	2,1	1,8
Chômage	1,1	0,6	0,3
Inactivité	0,8	0,4	0,2
Total	**4,2**	**3,2**	**2,3**
		40-49 ans	
Emploi	2,2	1,9	1,6
Chômage	0,9	0,5	0,3
Inactivité	0,6	0,4	0,2
Total	**3,7**	**2,8**	**2,0**
		50-60 ans	
Emploi	1,9	1,8	1,5
Chômage	0,7	0,5	0,2
Inactivité	0,8	0,5	0,4
Total	**3,4**	**2,8**	**2,2**

Tableau A.2
Nombre moyen d'épisodes entre 1993 et 1997
Échantillon total par niveau d'ancienneté

	5 ans ou moins	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans
Type d'épisode		**30-39 ans**	
Emploi	3,2	1,8	1,5
Chômage	1,5	0,3	0,2
Inactivité	1,1	0,2	0,1
Total	**5,8**	**2,3**	**1,8**
		40-49 ans	
Emploi	3,3	1,8	1,4
Chômage	1,8	0,3	0,2
Inactivité	1,1	0,2	0,1
Total	**6,1**	**2,4**	**1,7**
		50-60 ans	
Emploi	2,9	1,8	1,5
Chômage	1,7	0,4	0,2
Inactivité	1,3	0,5	0,4
Total	**5,9**	**2,6**	**2,1**

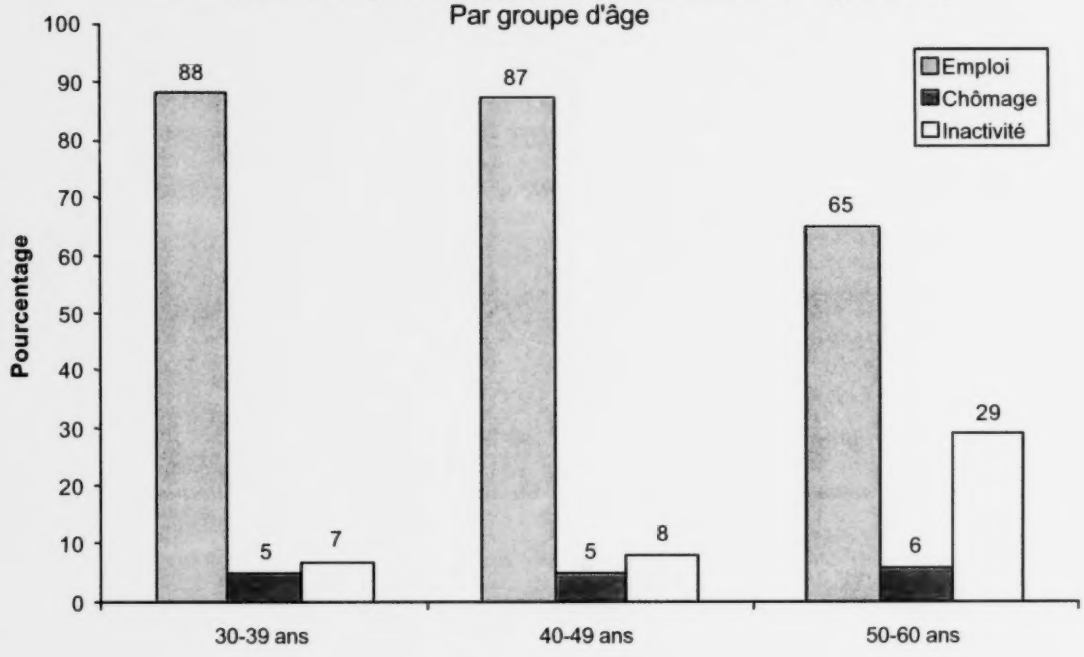
Tableau A.3
Nombre moyen d'épisodes entre 1993 et 1997
Échantillon total par niveau de compétences

	Connaissance et gestion	Données	Services	Biens
Type d'épisode		**30-39 ans**		
	1,8	2,0	2,1	2,4
Chômage	0,3	0,6	0,7	0,9
Inactivité	0,2	0,4	0,6	0,5
Total	**2,4**	**3**	**3,3**	**3,8**
		40-49 ans		
	1,7	1,8	1,8	2,2
Chômage	0,3	0,5	0,5	0,8
Inactivité	0,2	0,3	0,4	0,5
Total	**2,2**	**2,6**	**2,8**	**3,5**
		50-60 ans		
Emploi	1,6	1,6	1,8	2,2
Chômage	0,3	0,3	0,5	0,8
Inactivité	0,4	0,6	0,7	0,7
Total	**2,3**	**2,5**	**3**	**3,6**

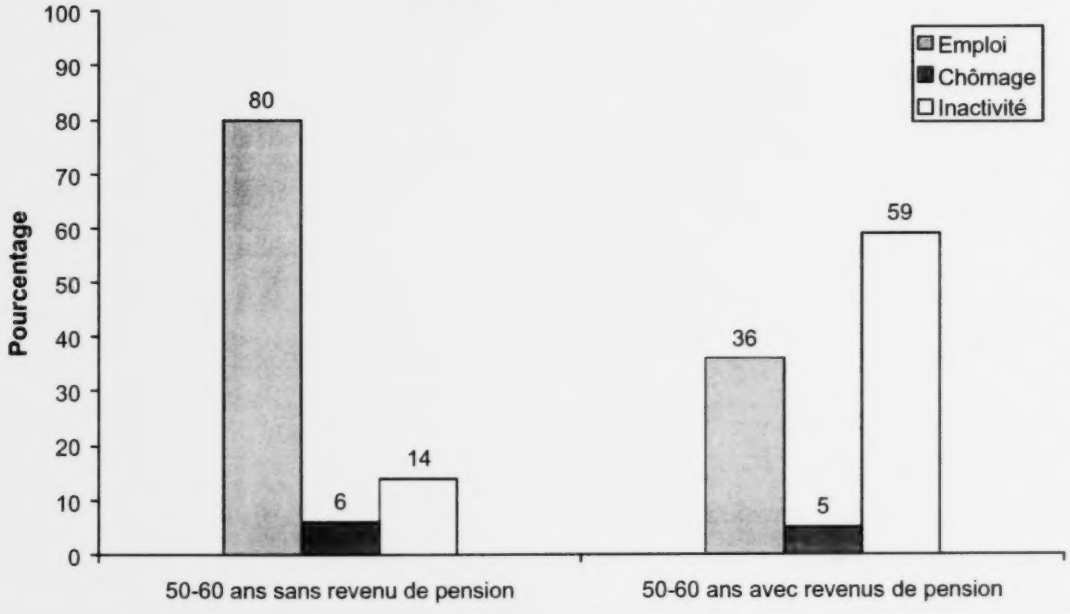
Annexe B

Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)

Graphique B.1
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Par groupe d'âge



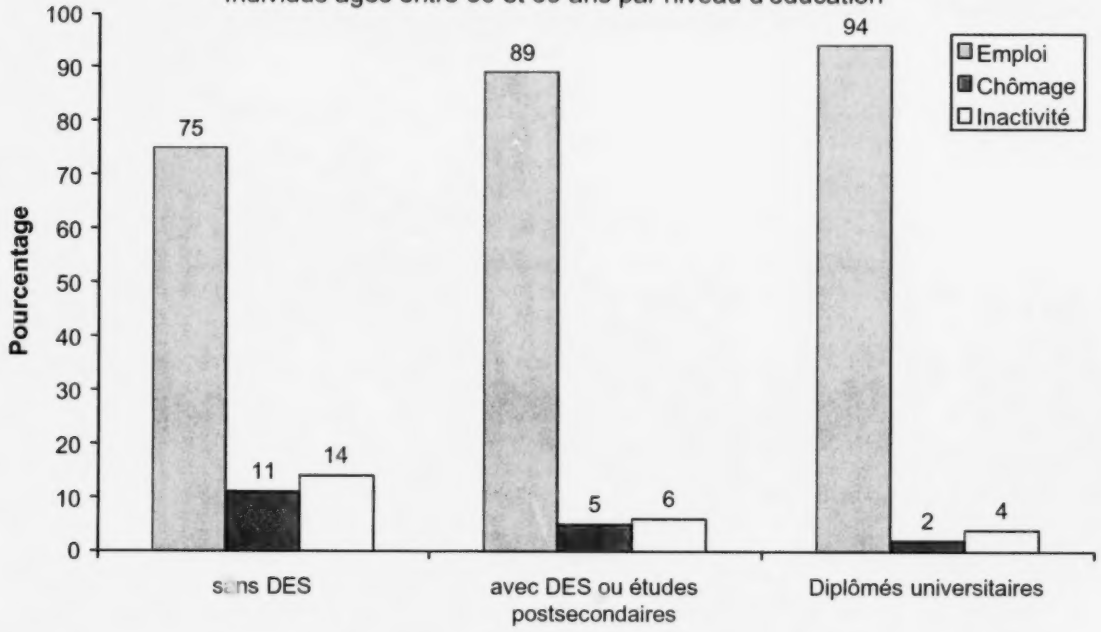
Graphique B.2
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 50 et 60 ans



Graphique B.3

Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)

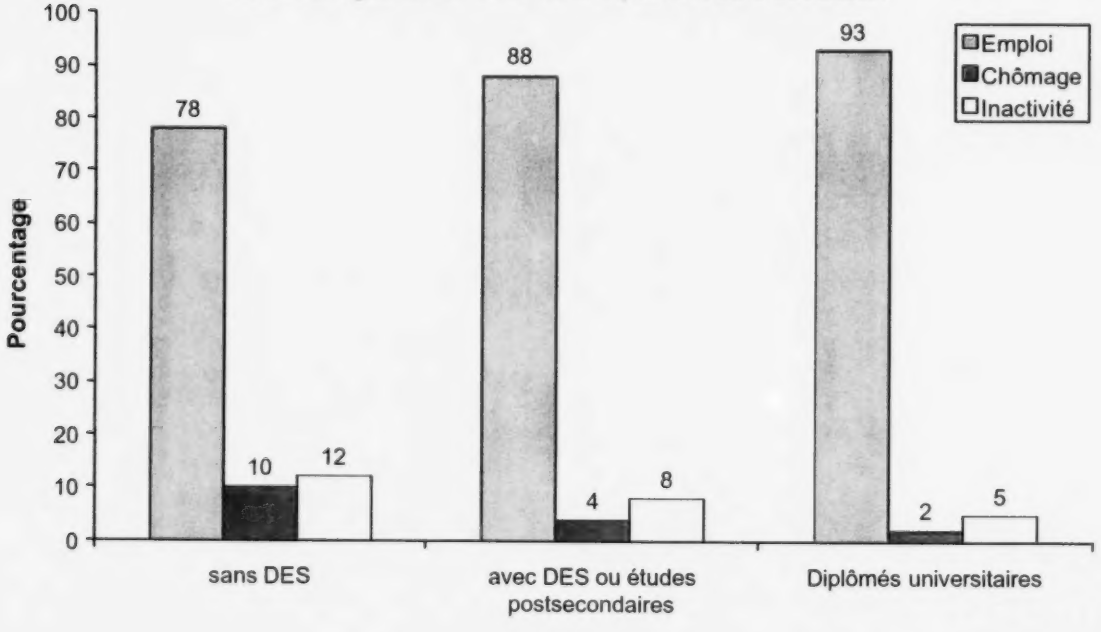
Individus âgés entre 30 et 39 ans par niveau d'éducation



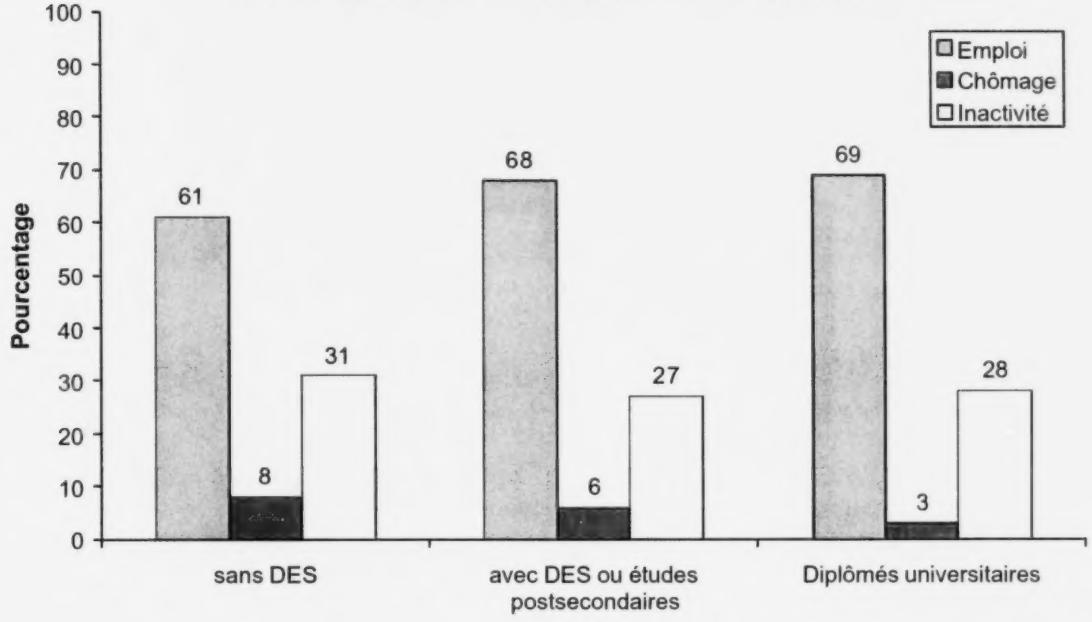
Graphique B.4

Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)

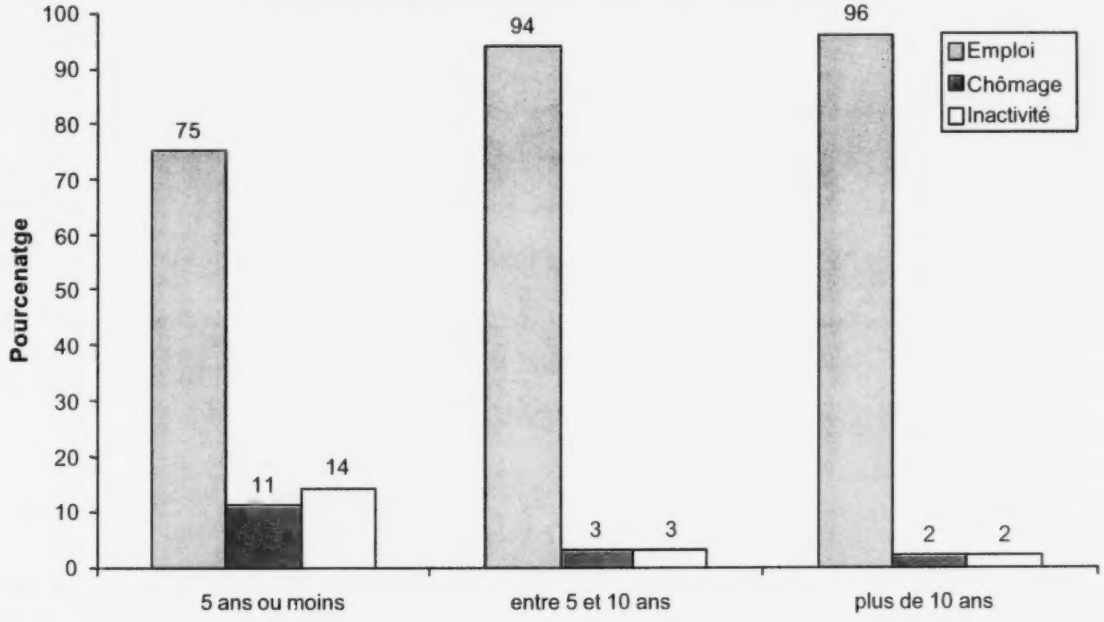
Individus âgés entre 40 et 49 ans par niveau d'éducation



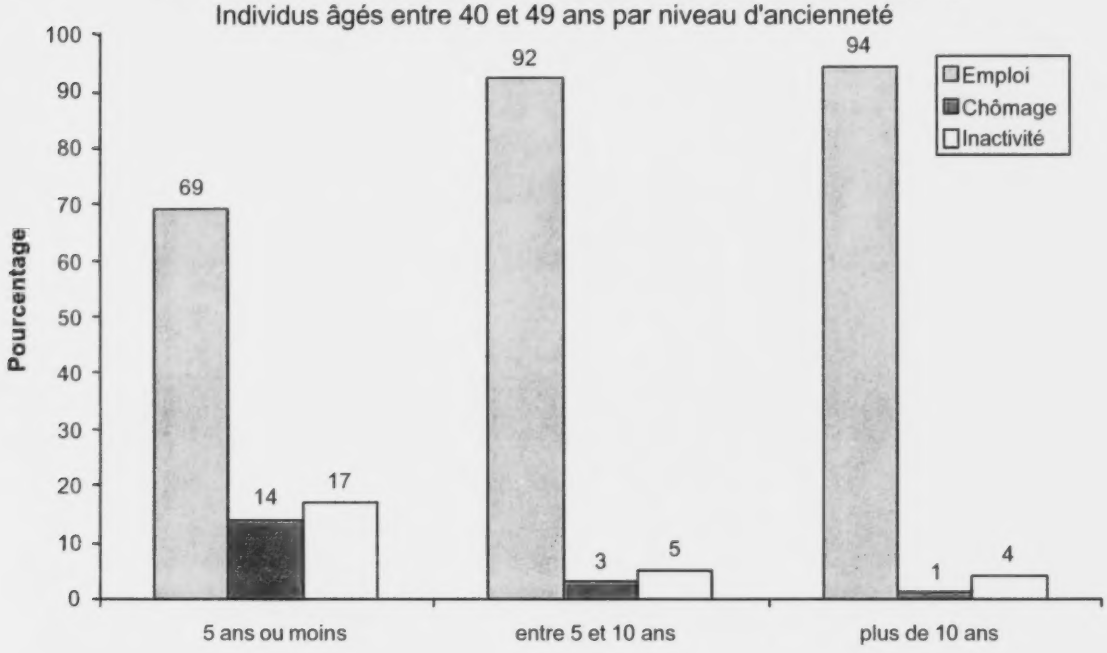
Graphique B.5
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 50 et 60 ans par niveau d'éducation



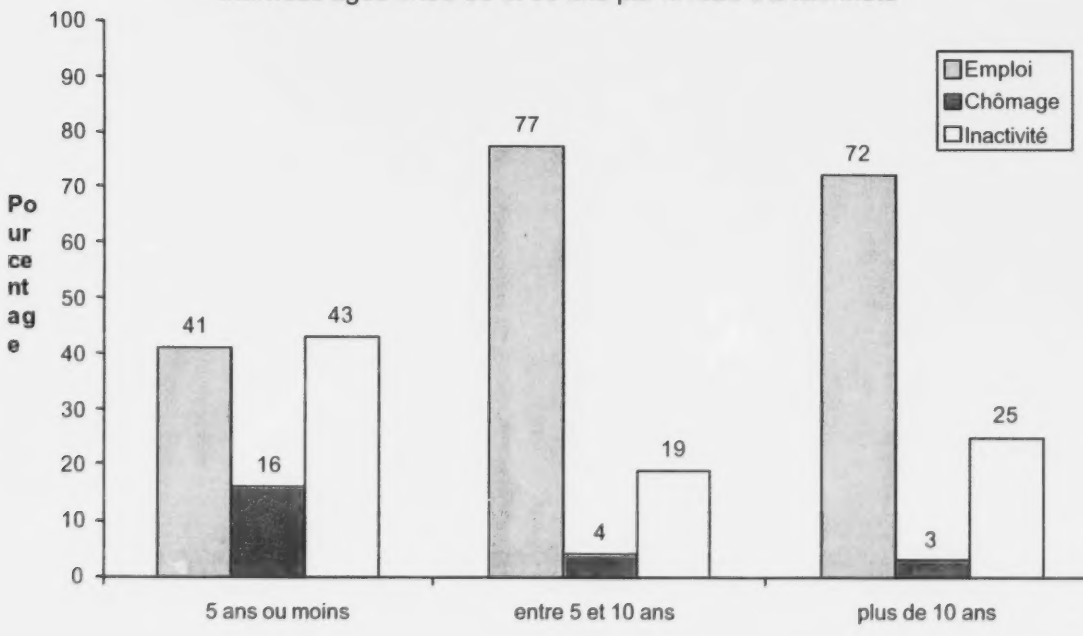
Graphique B.6
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 30 et 39 ans par niveau d'ancienneté



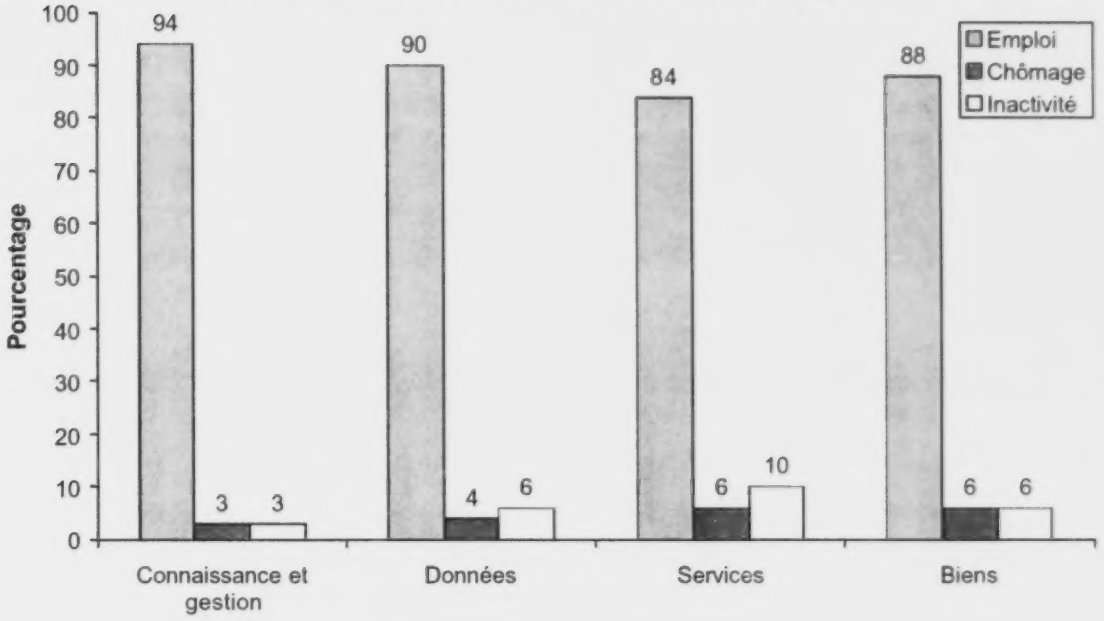
Graphique B.7
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 40 et 49 ans par niveau d'ancienneté



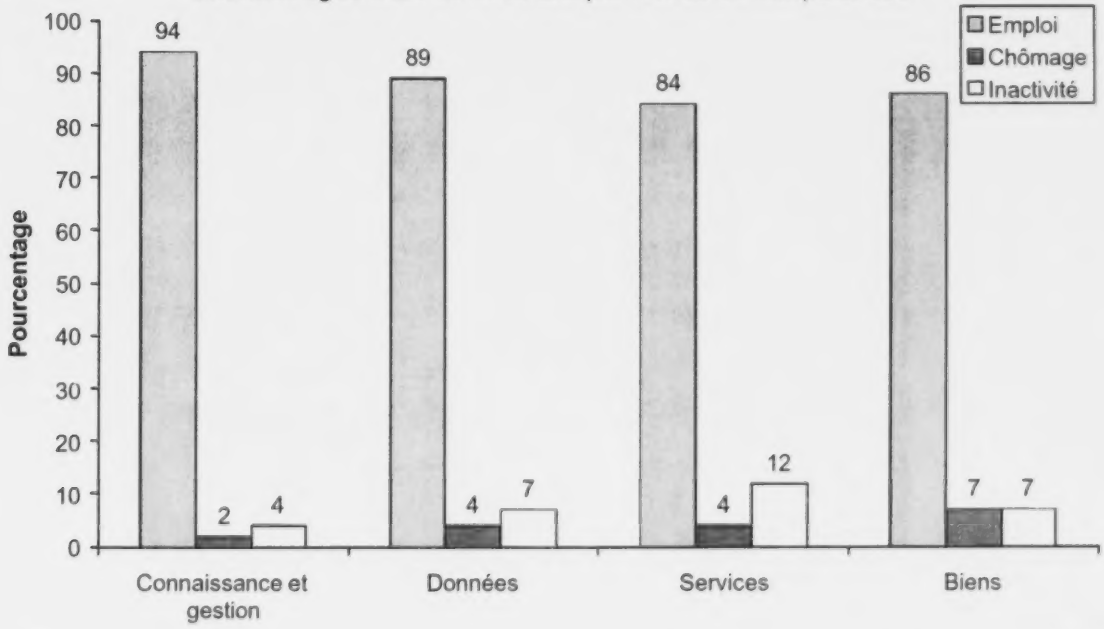
Graphique B.8
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 50 et 60 ans par niveau d'ancienneté



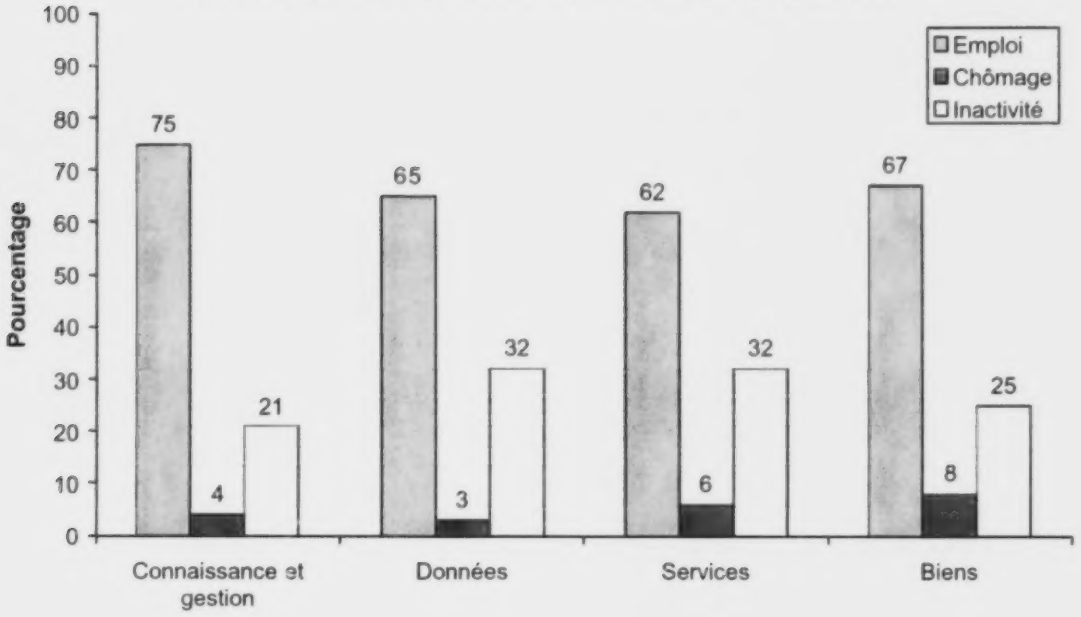
Graphique B.9
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 30 et 39 ans par niveau de compétences



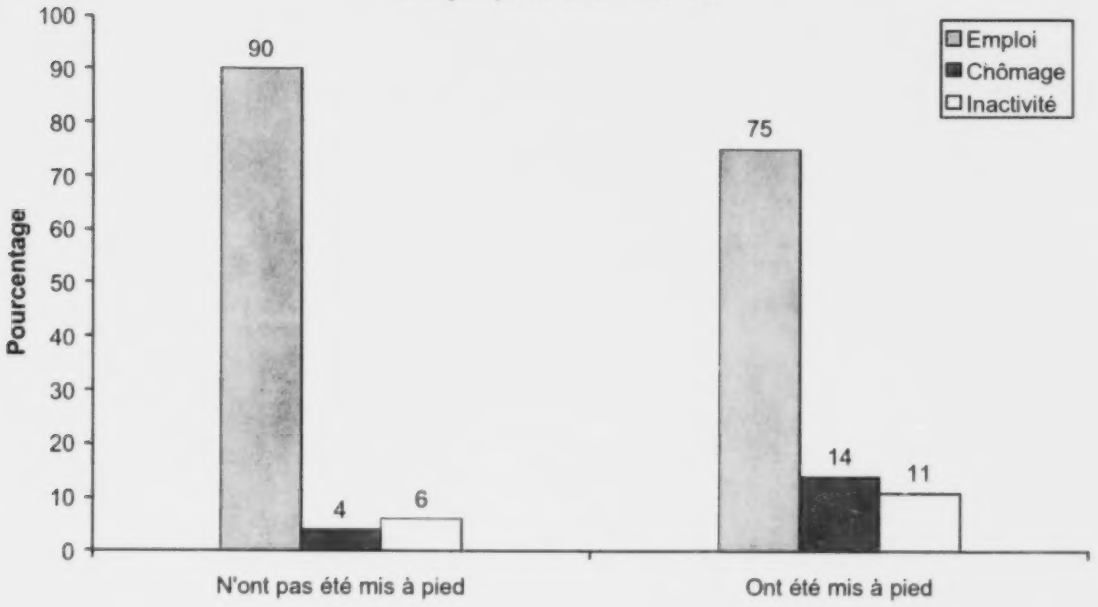
Graphique B.10
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 40 et 49 ans par niveau de compétences



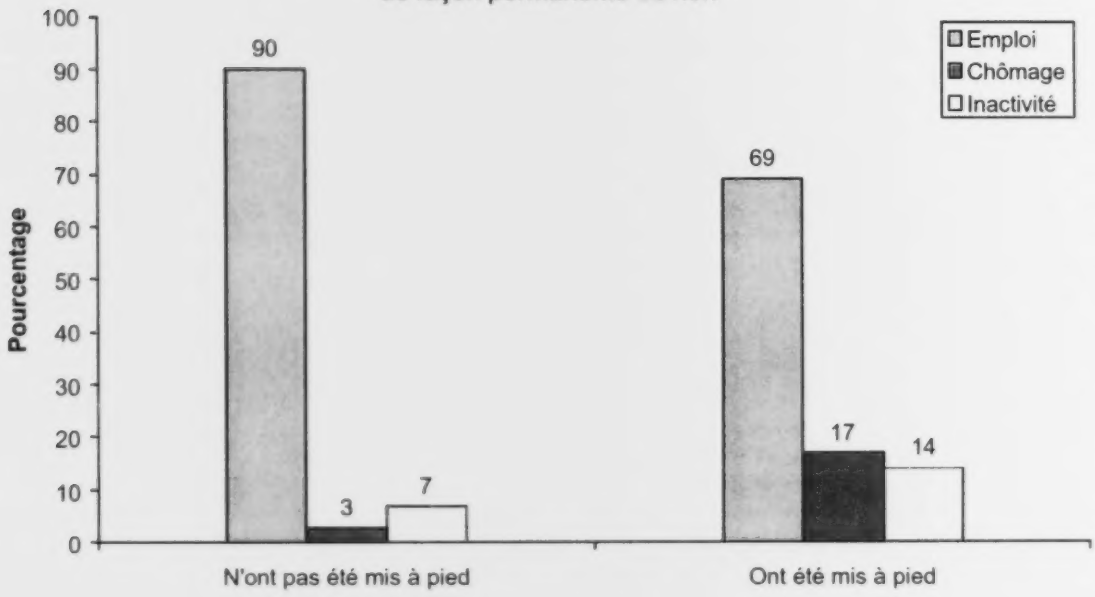
Graphique B.11
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 50 et 60 ans par niveau de compétences



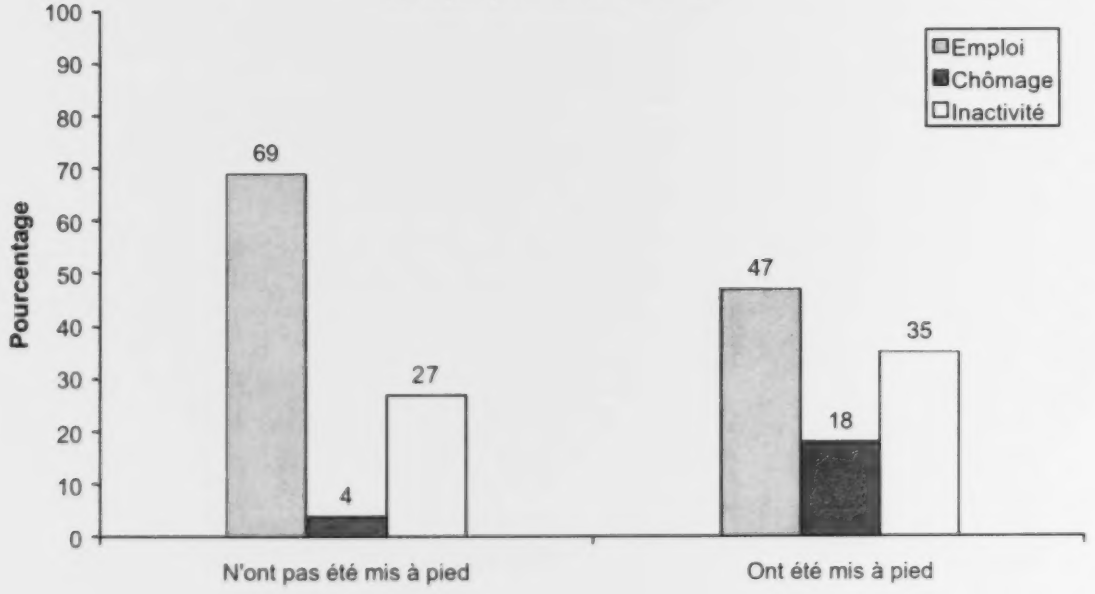
Graphique B.12
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 30 et 39 ans selon qu'ils aient été mis à pied de façon permanente ou non



Graphique B.13
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 40 et 49 ans selon qu'ils aient été mis à pied de façon permanente ou non



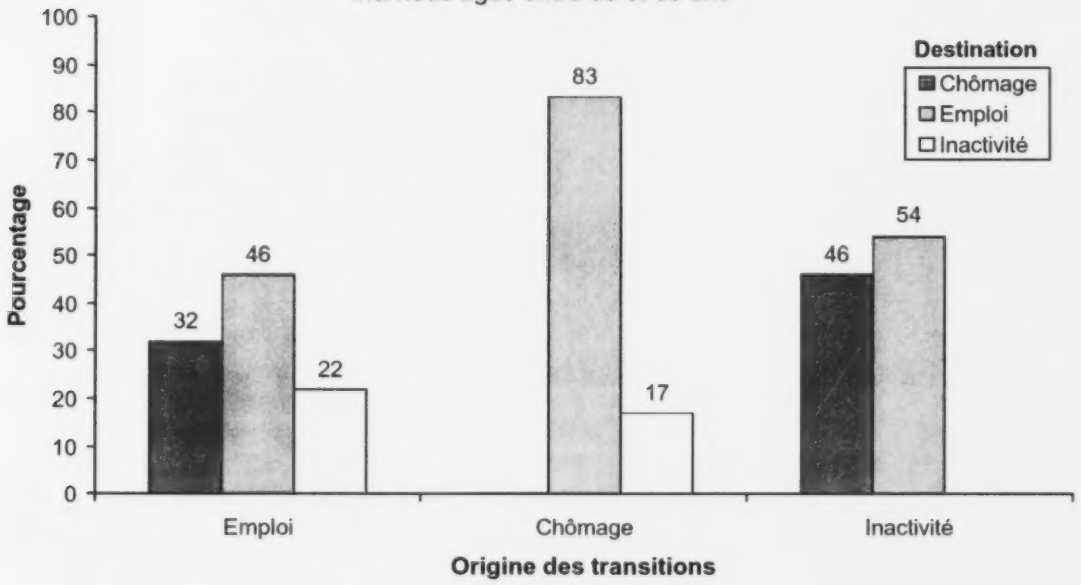
Graphique B.14
Distribution des épisodes en cours en décembre 1997 (censure)
Individus âgés entre 50 et 60 ans selon qu'ils aient été mis à pied de façon permanente ou non



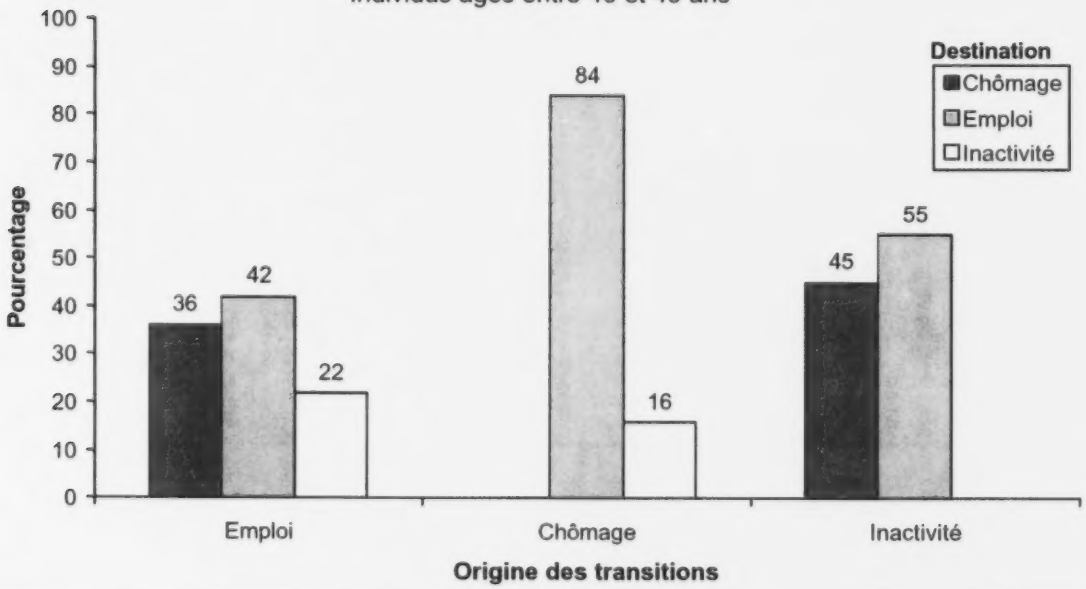
Annexe C

Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997

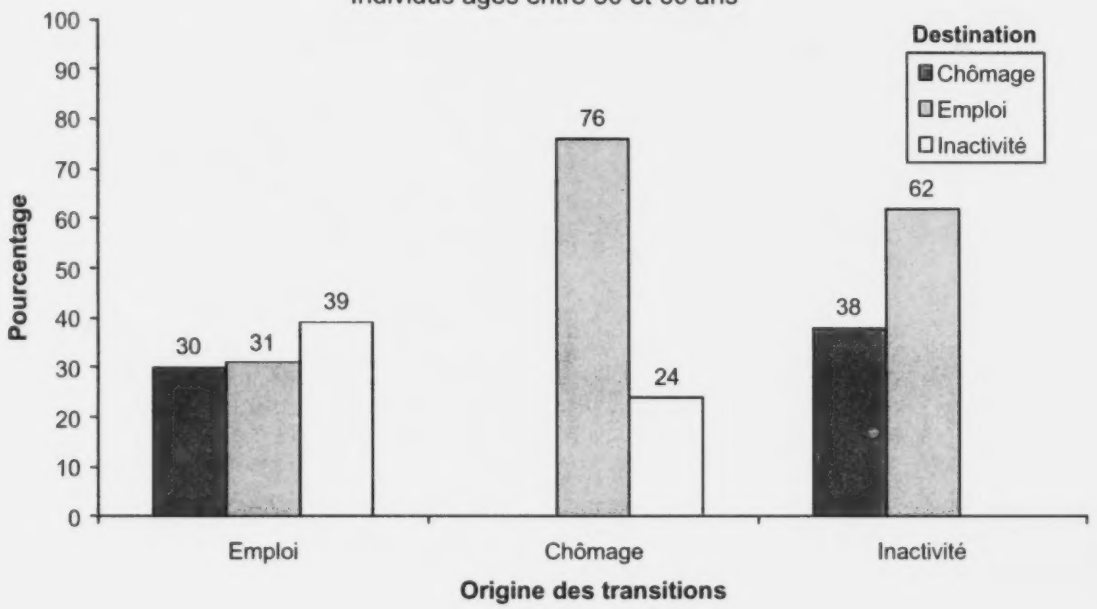
Graphique C.1
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans



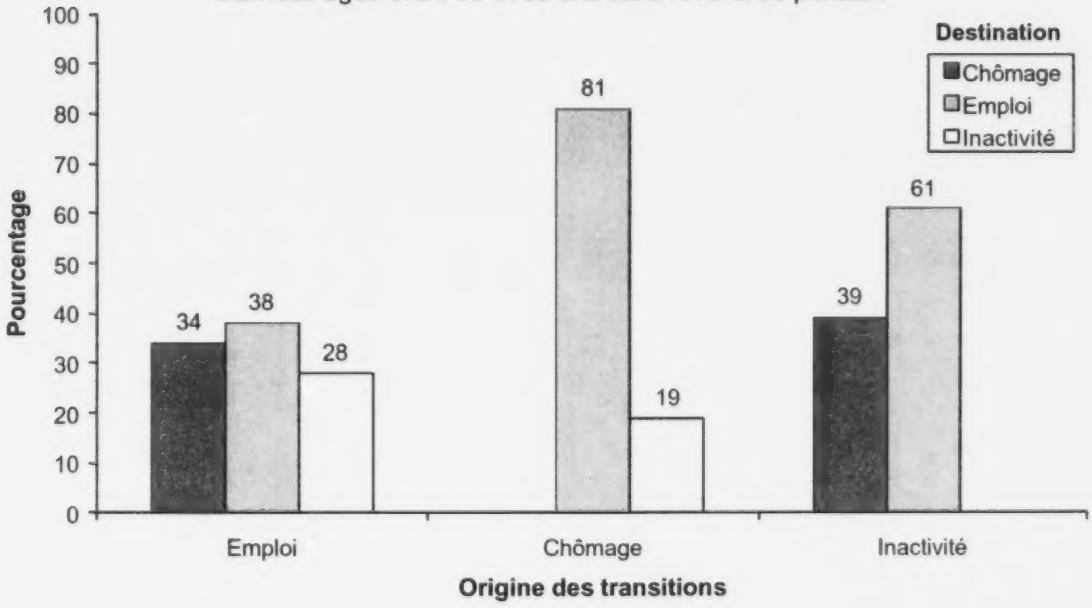
Graphique C.2
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans



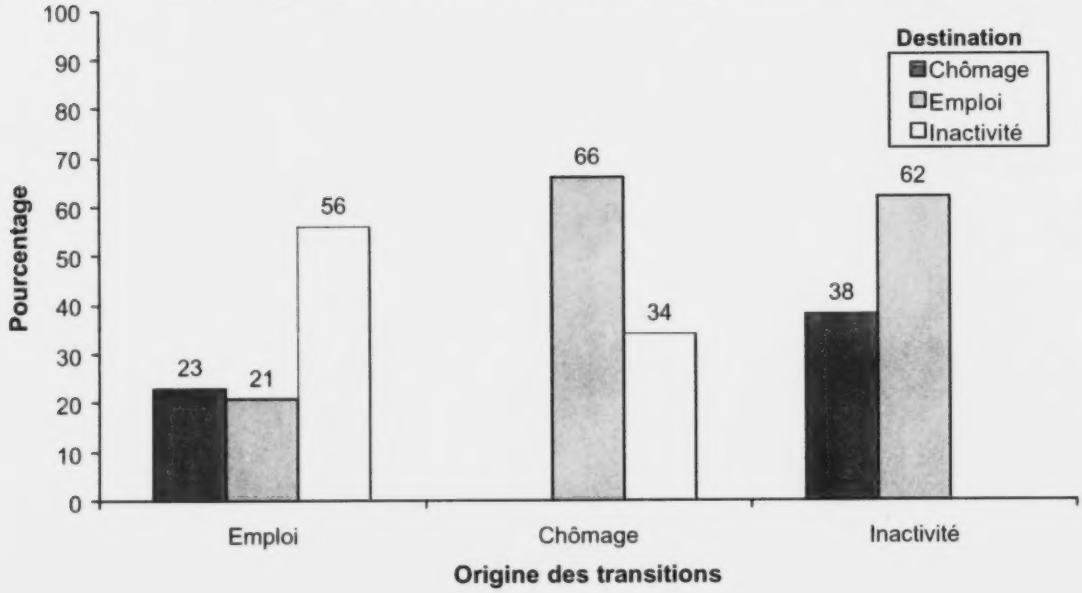
Graphique C.3
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans



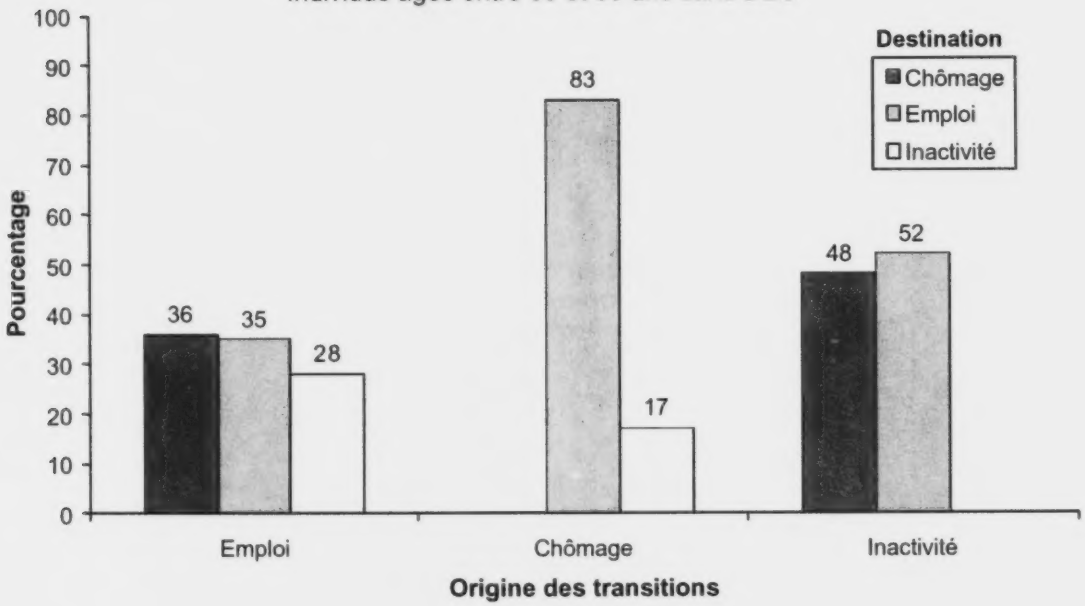
Graphique C.4
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans sans revenu de pension



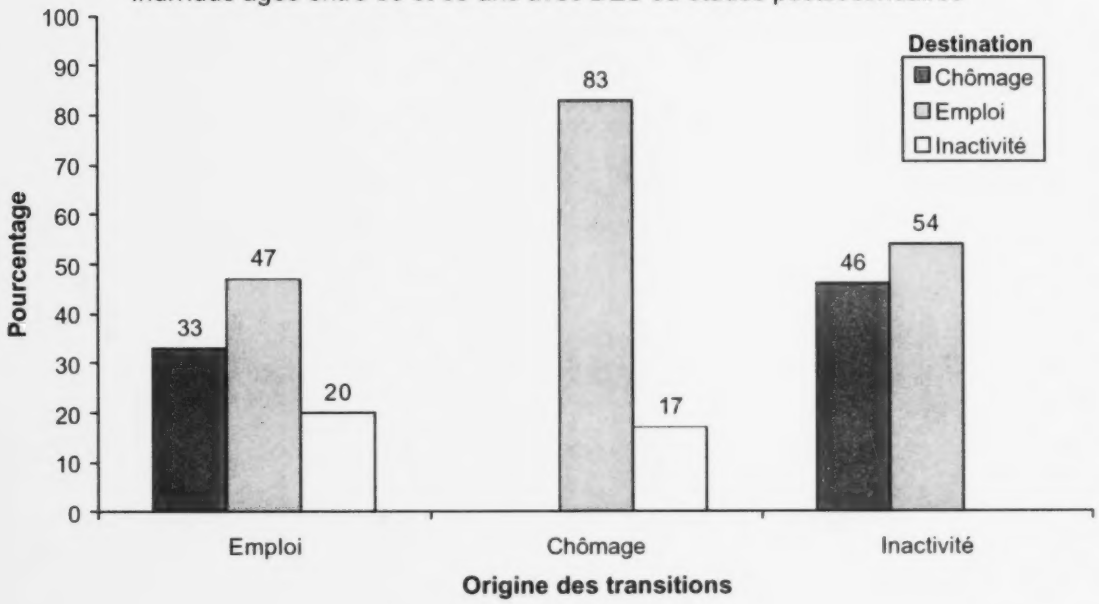
Graphique C.5
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans ayant reçu des revenus de pension



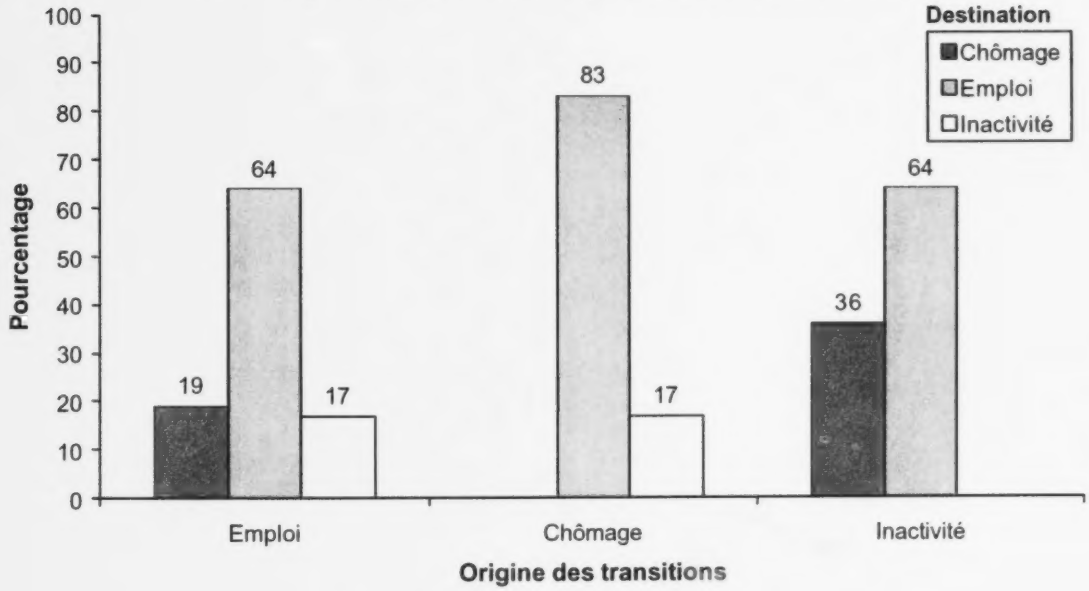
Graphique C.6
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans sans DES



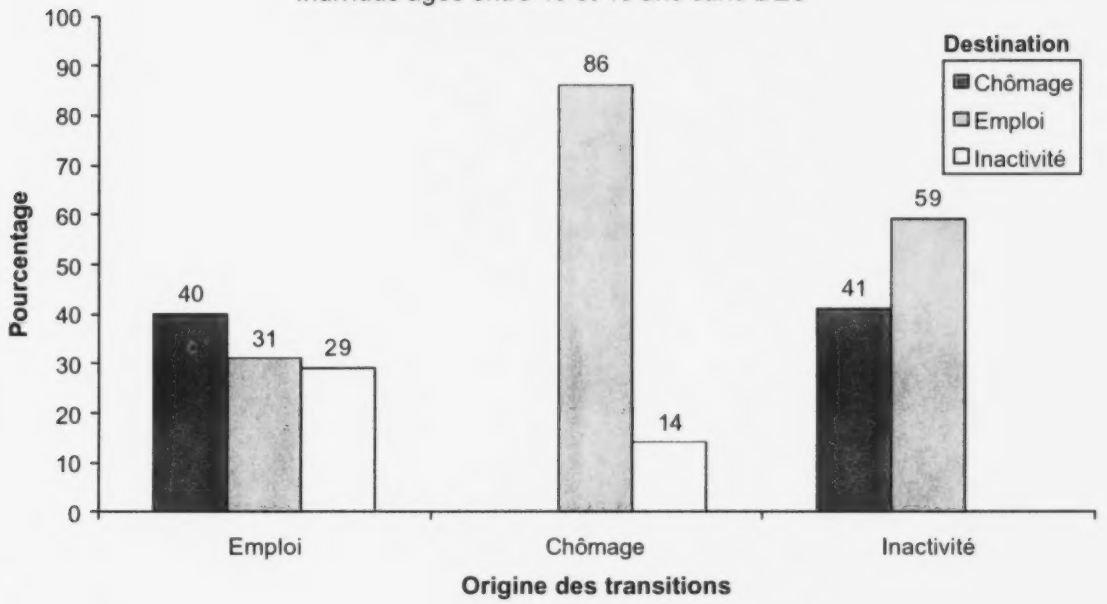
Graphique C.7
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans avec DES ou études postsecondaires



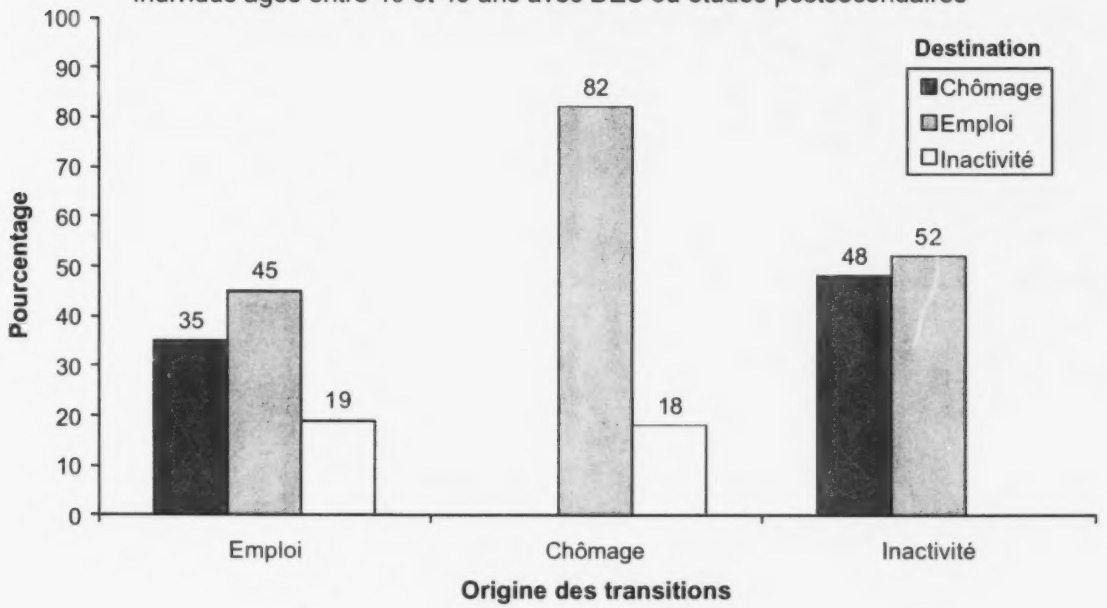
Graphique C.8
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans ayant un diplôme universitaire



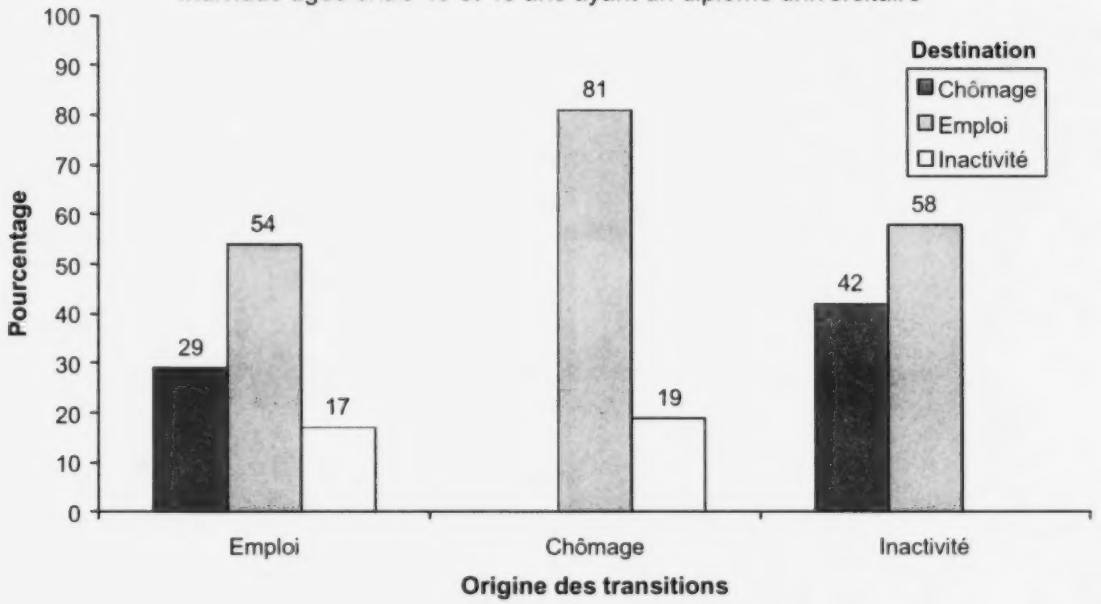
Graphique C.9
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans sans DES



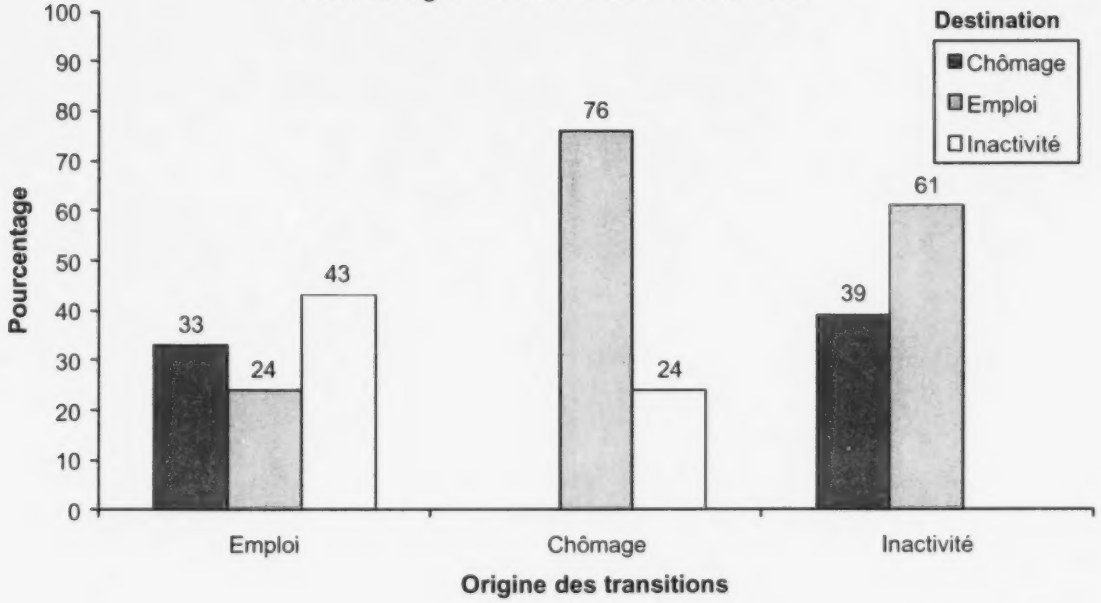
Graphique C.10
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans avec DES ou études postsecondaires



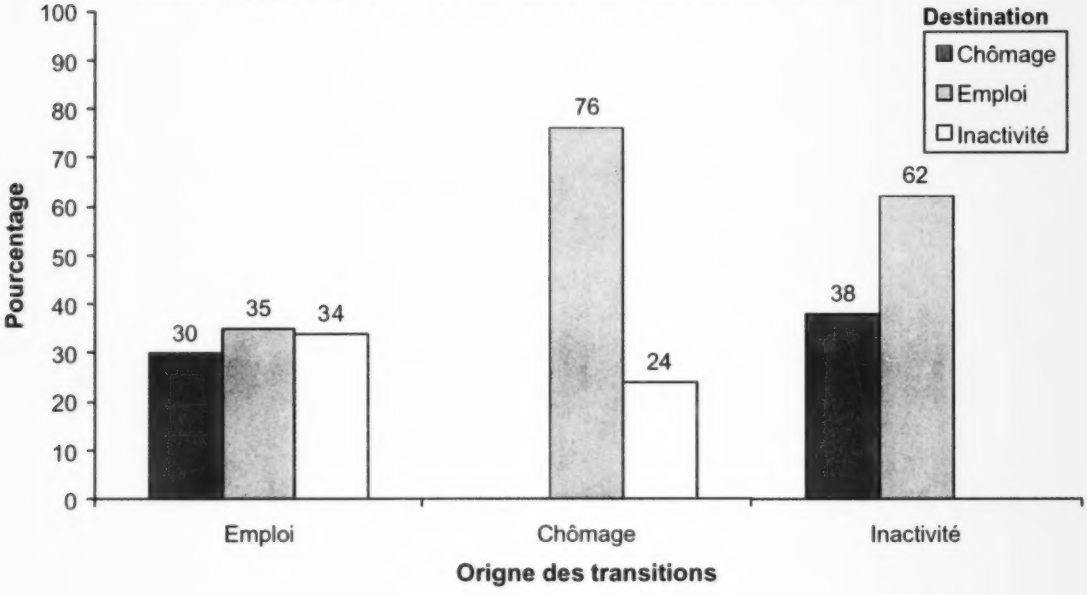
Graphique C.11
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans ayant un diplôme universitaire



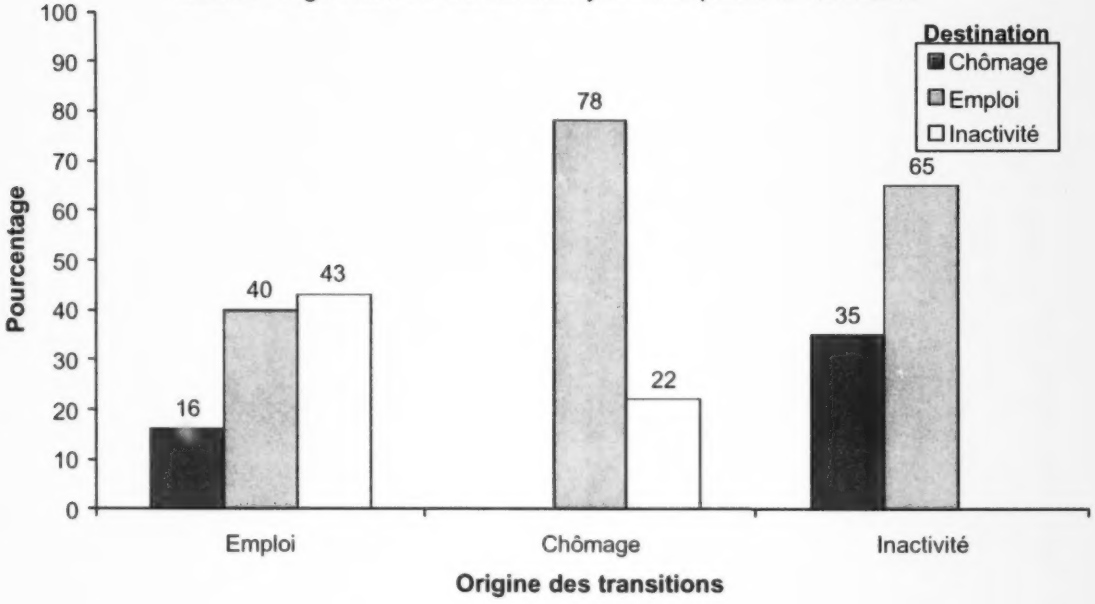
Graphique C.12
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans sans DES



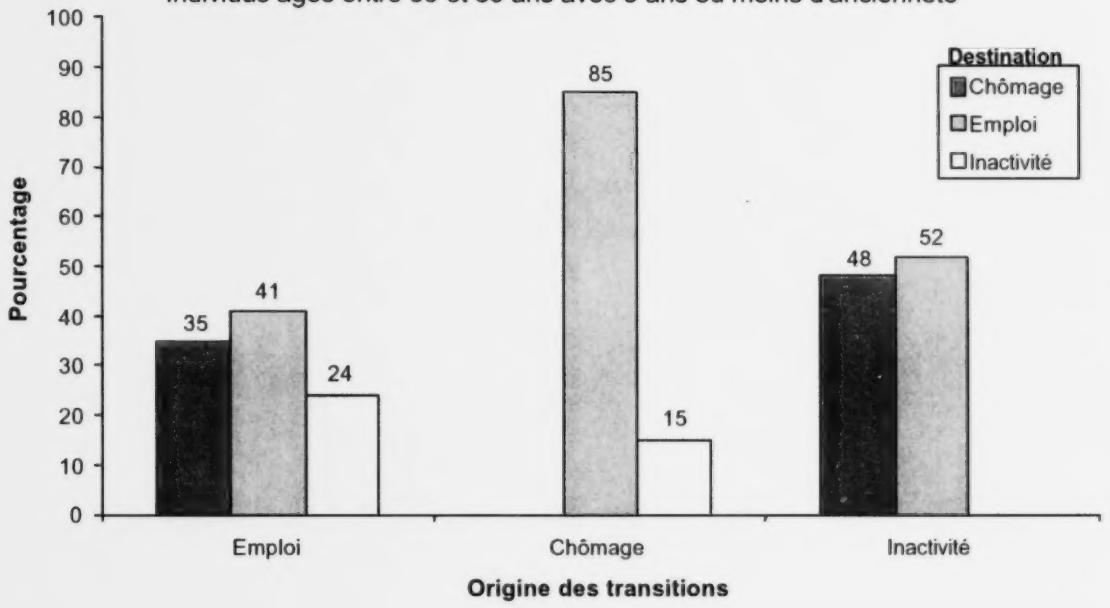
Graphique C.13
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans avec DES ou études postsecondaires



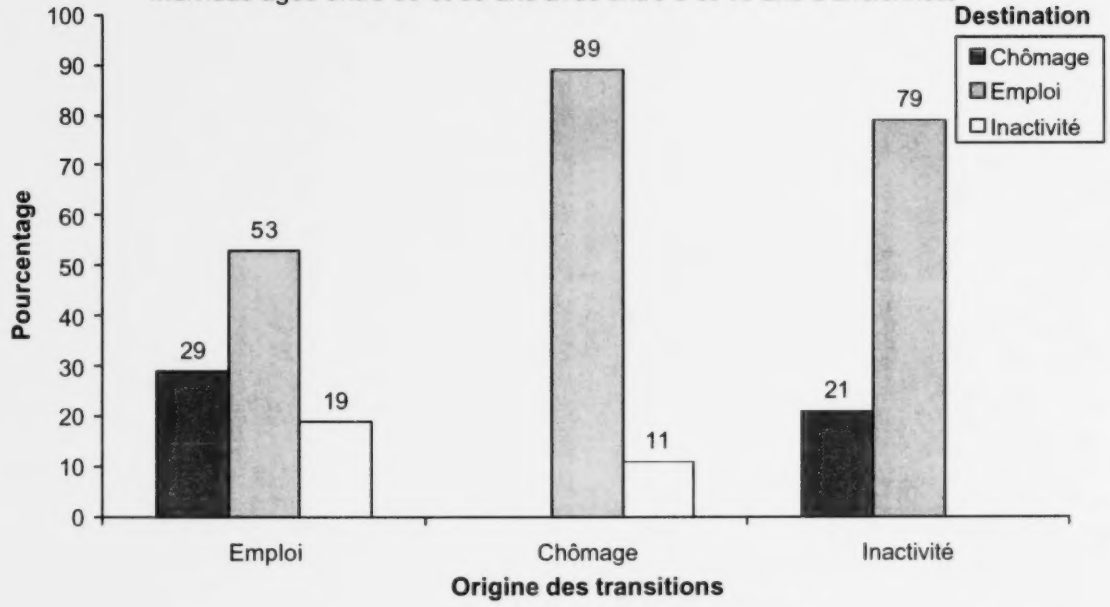
Graphique C.14
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans ayant un diplôme universitaire



Graphique C.15
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans avec 5 ans ou moins d'ancienneté



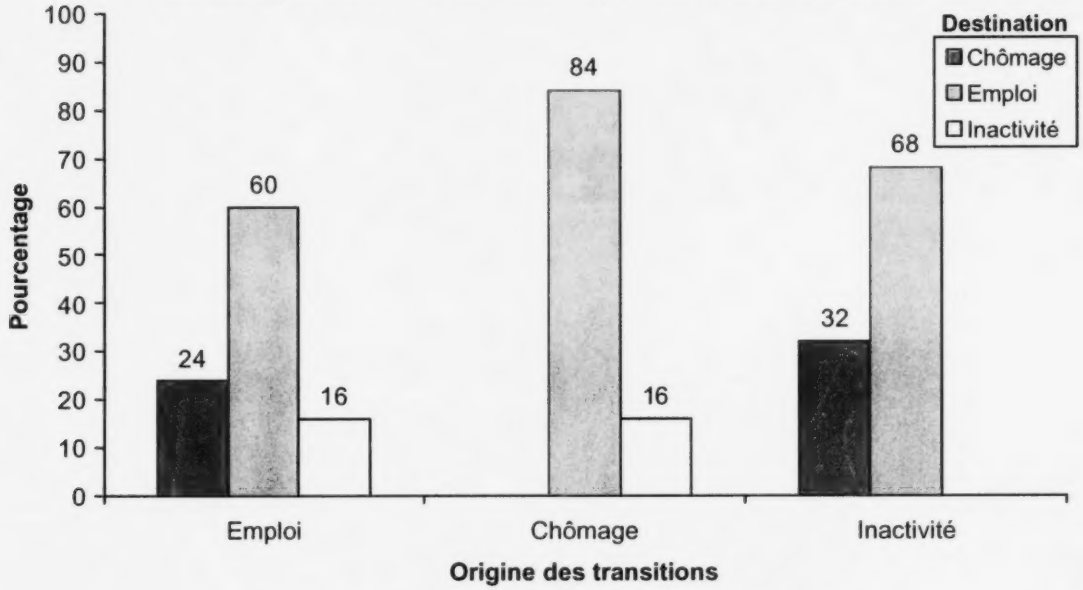
Graphique C.16
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans avec entre 5 et 10 ans d'ancienneté



Graphique C.17

Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine

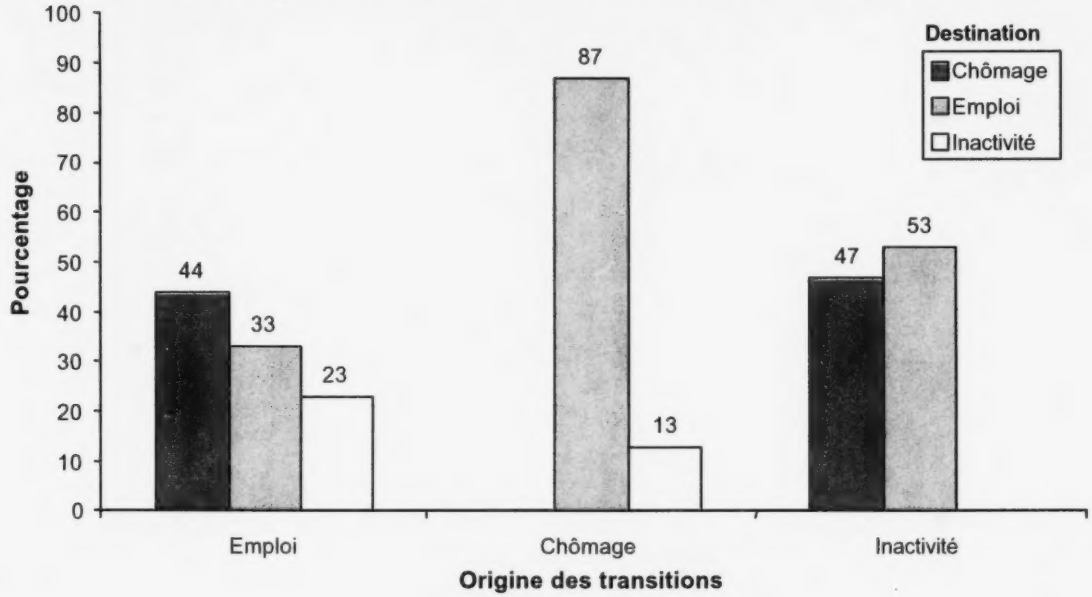
Individus âgés entre 30 et 39 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté



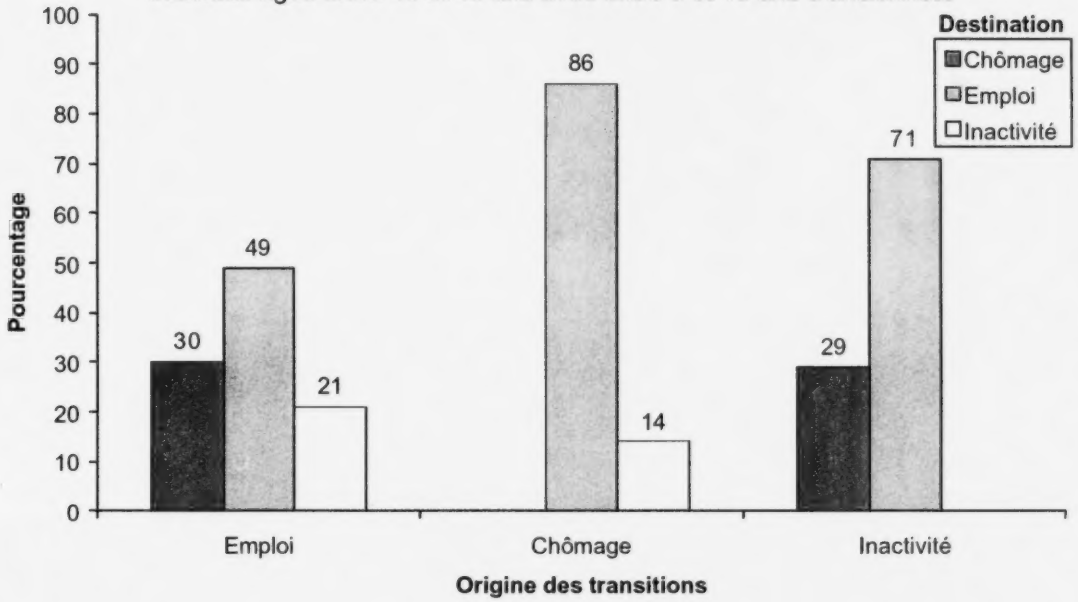
Graphique C.18

Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine

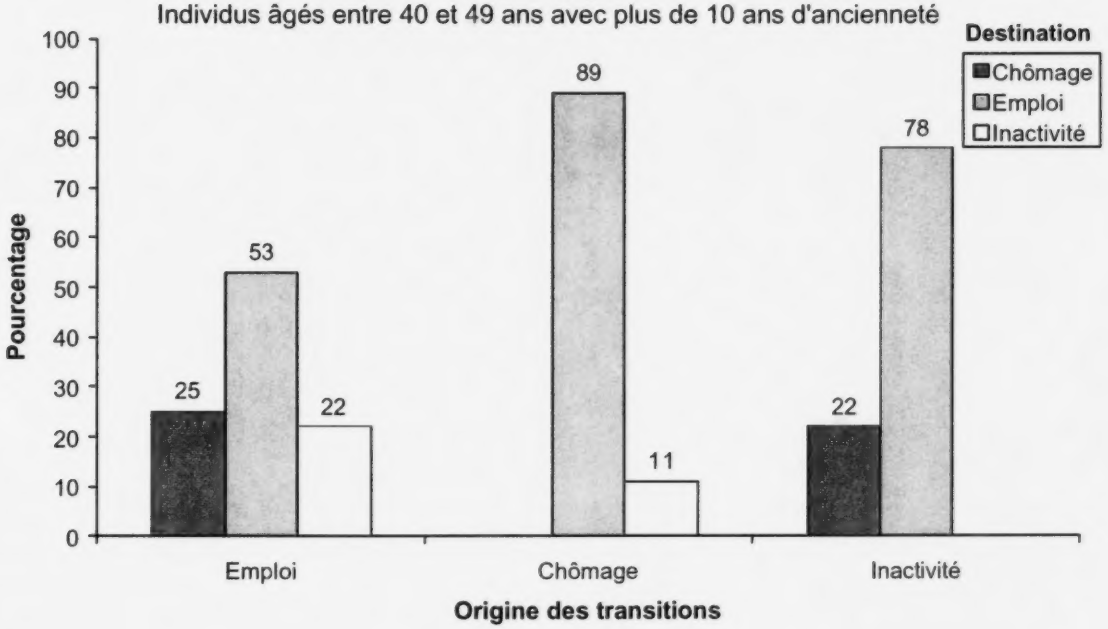
Individus âgés entre 40 et 49 ans avec 5 ans ou moins d'ancienneté



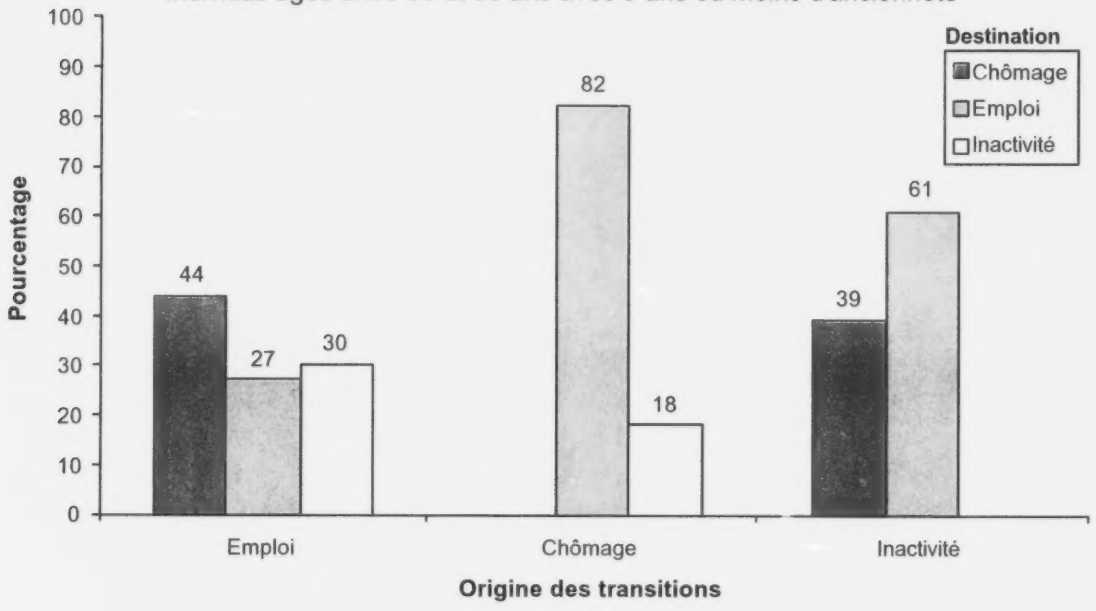
Graphique C.19
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans avec entre 5 et 10 ans d'ancienneté



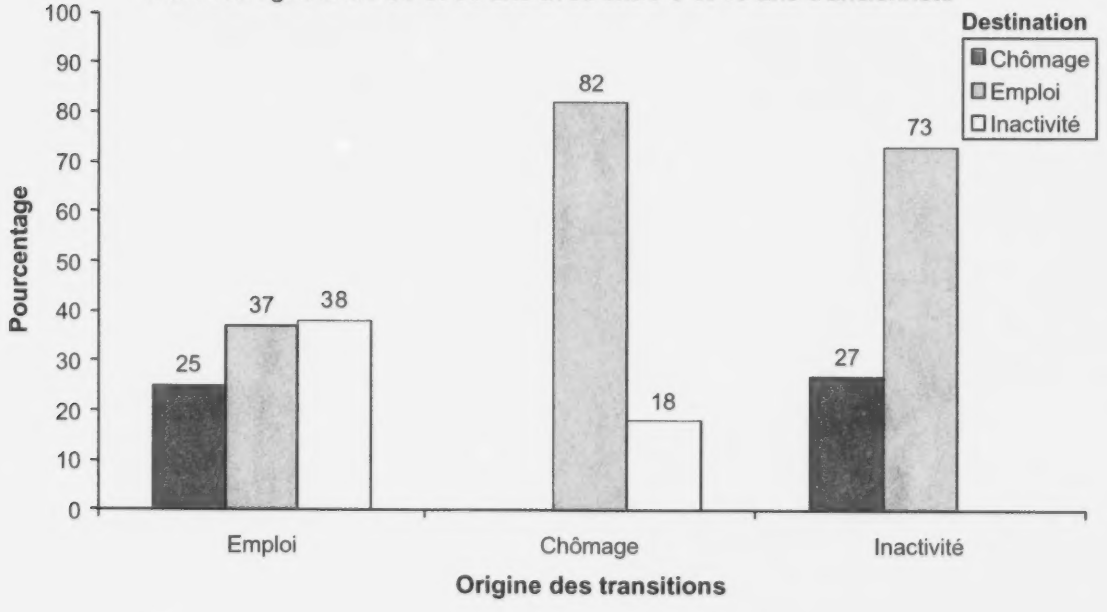
Graphique C.20
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté



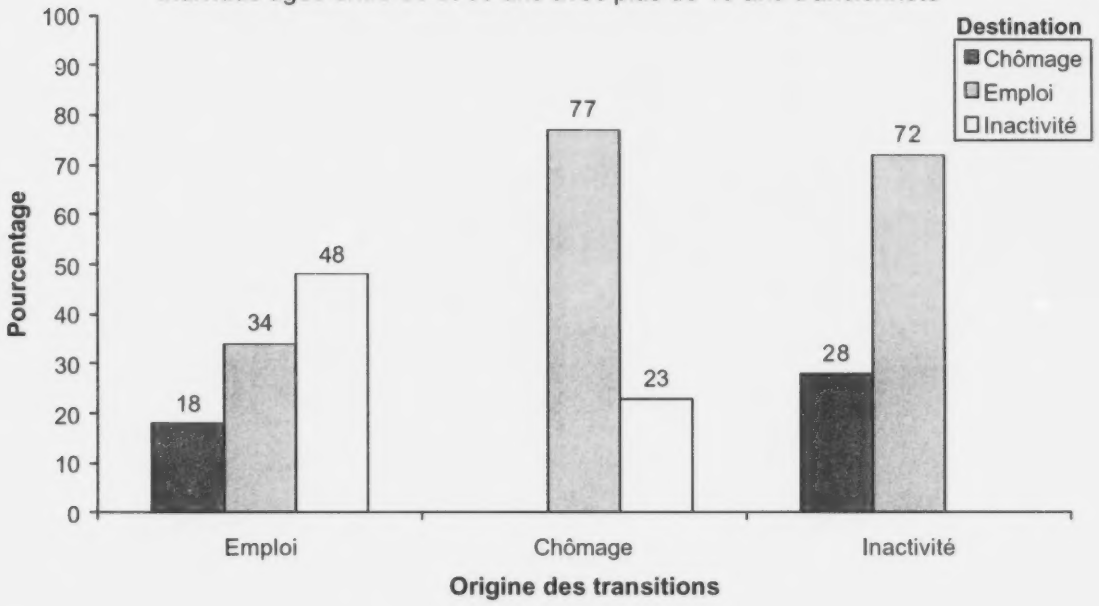
Graphique C.21
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans avec 5 ans ou moins d'ancienneté



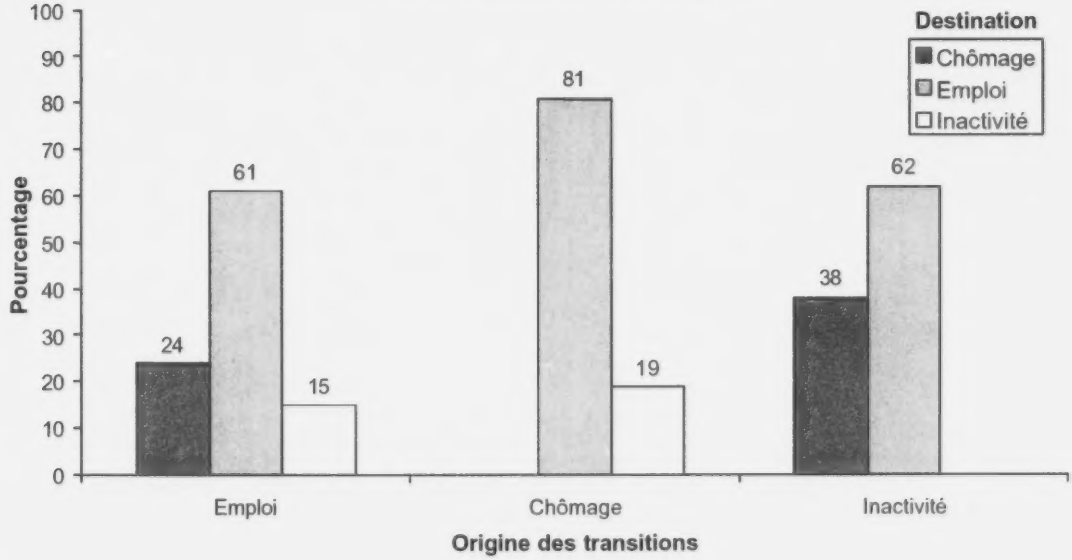
Graphique C.22
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans avec entre 5 et 10 ans d'ancienneté



Graphique C.23
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté



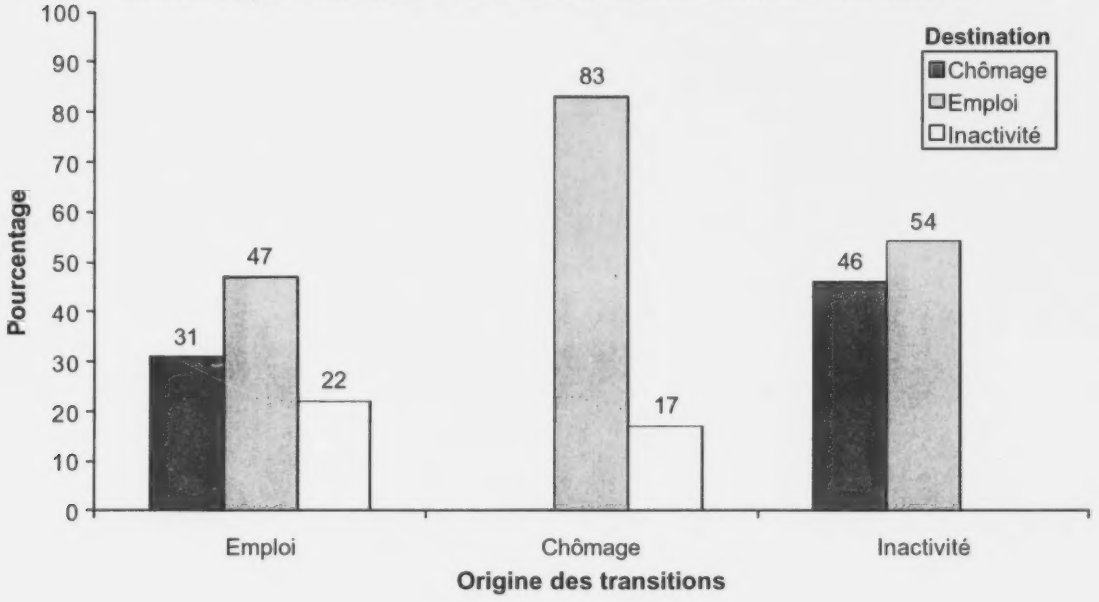
Graphique C.24
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans oeuvrant dans le domaine de la connaissance et de la gestion



Graphique C.25

Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine

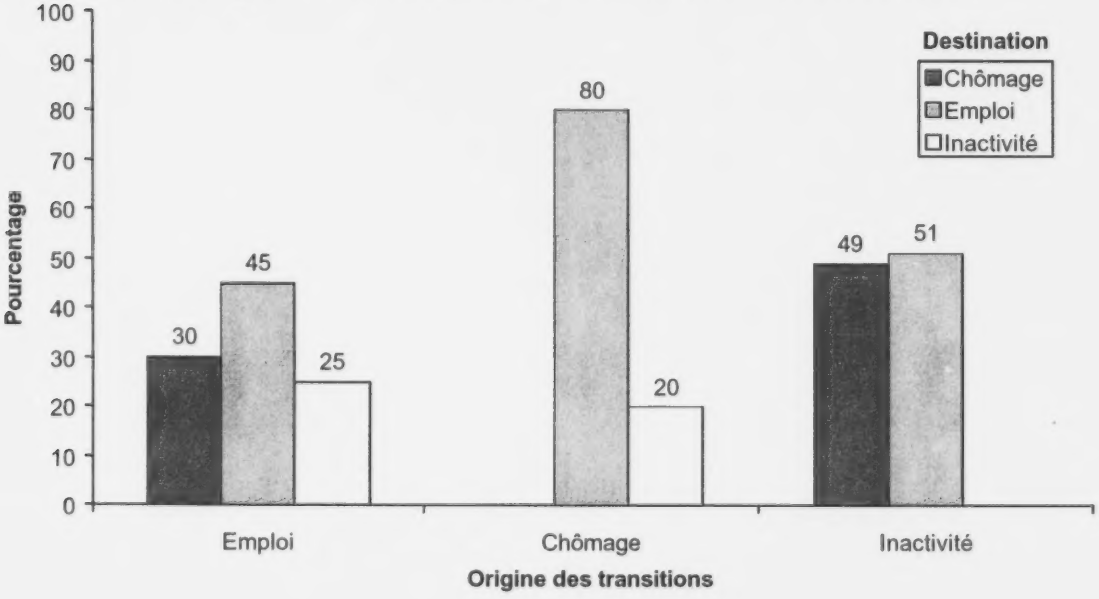
Individus âgés entre 30 et 39 ans oeuvrant dans le domaine des données



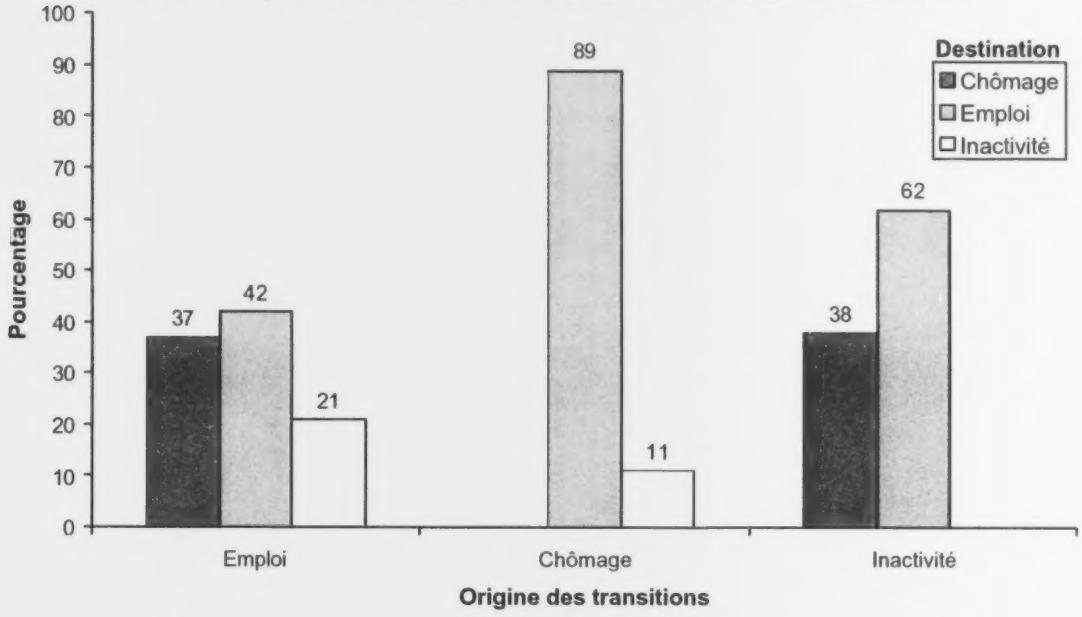
Graphique C.26

Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine

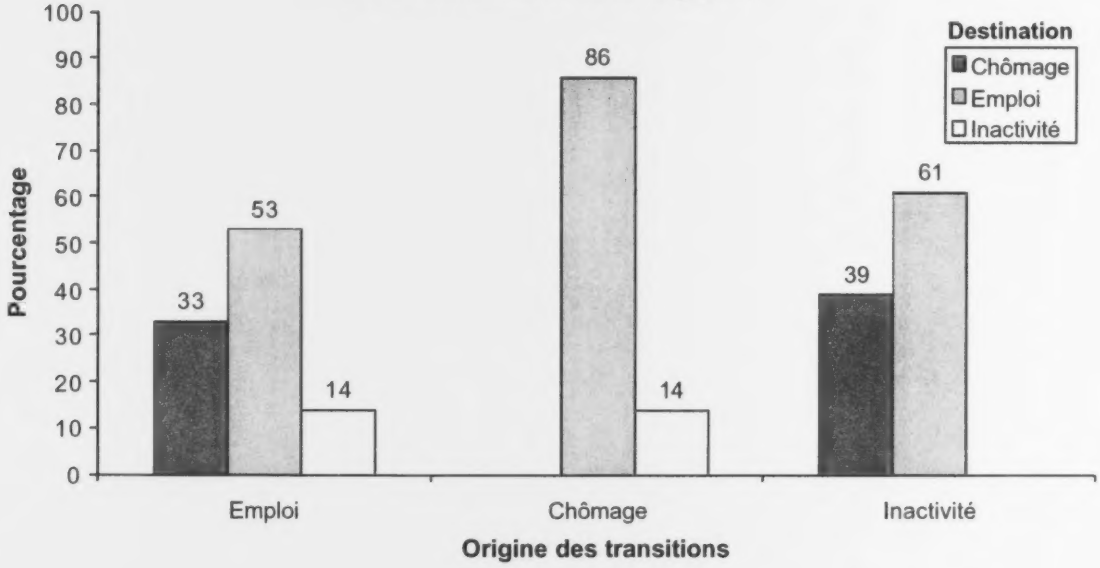
Individus âgés entre 30 et 39 ans oeuvrant dans le domaine des services



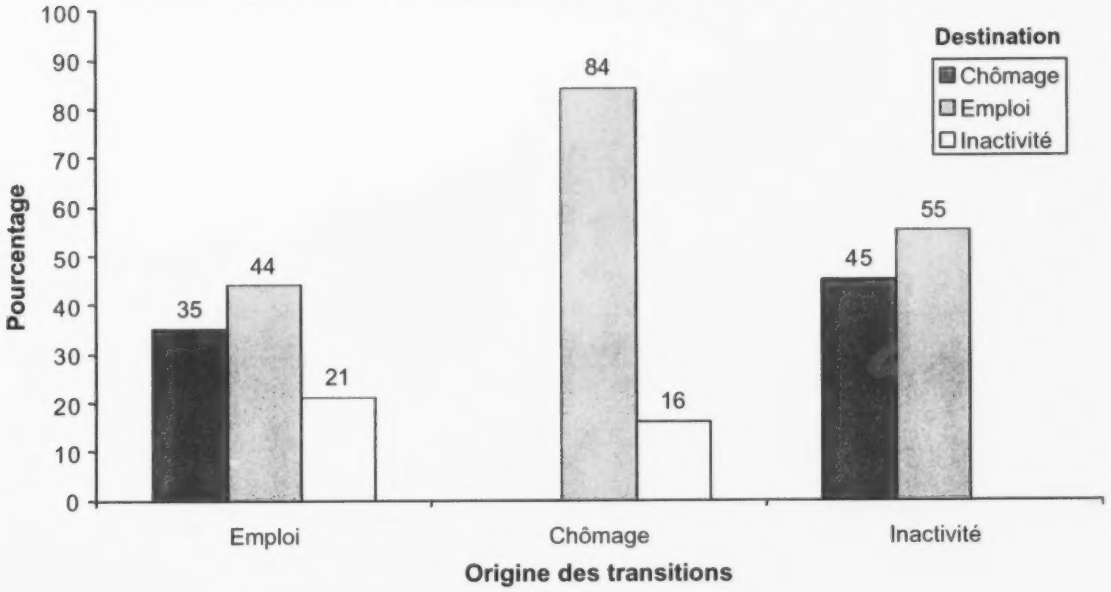
Graphique C.27
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997
selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans oeuvrant dans le domaine des biens



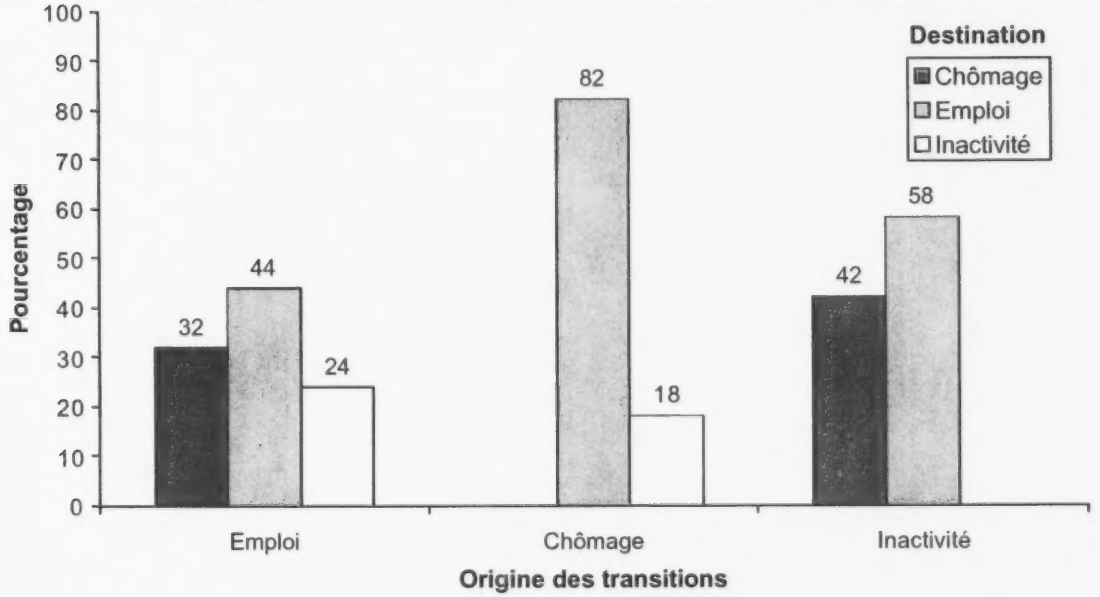
Graphique C.28
Distributiondes transitions complétées entre 1993 et 1997
selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans oeuvrant dans le domaine
de la connaissance et de la gestion



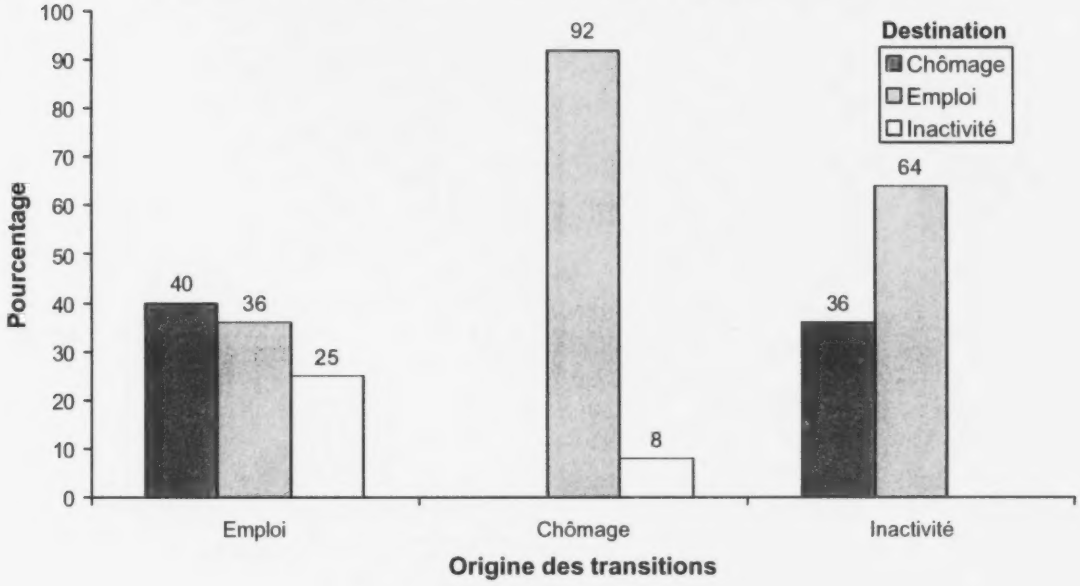
Graphique C.29
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans oeuvrant dans le domaine des données



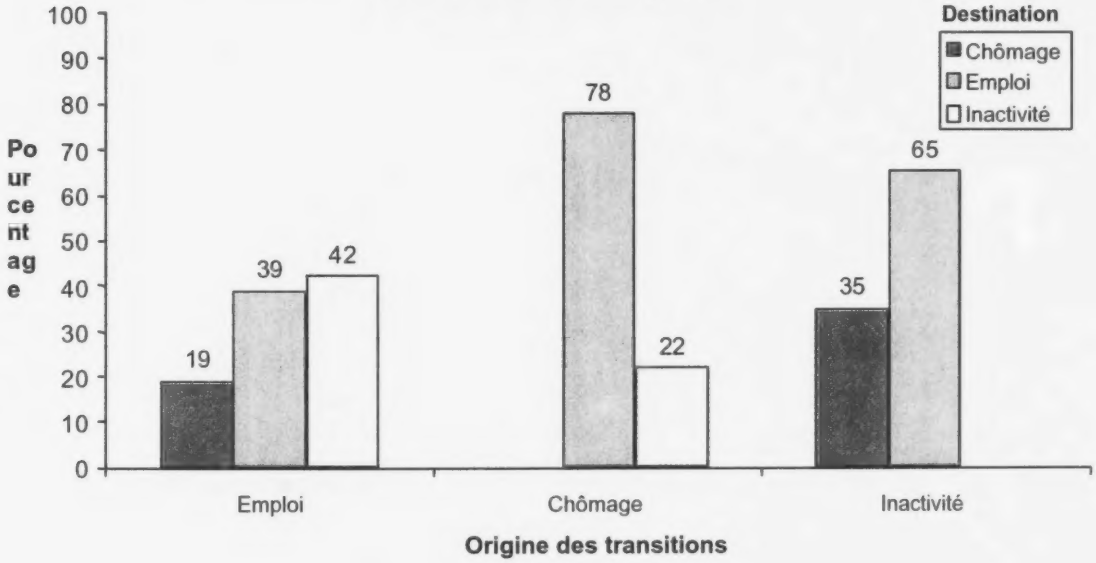
Graphique C.30
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans oeuvrant dans le domaine des services



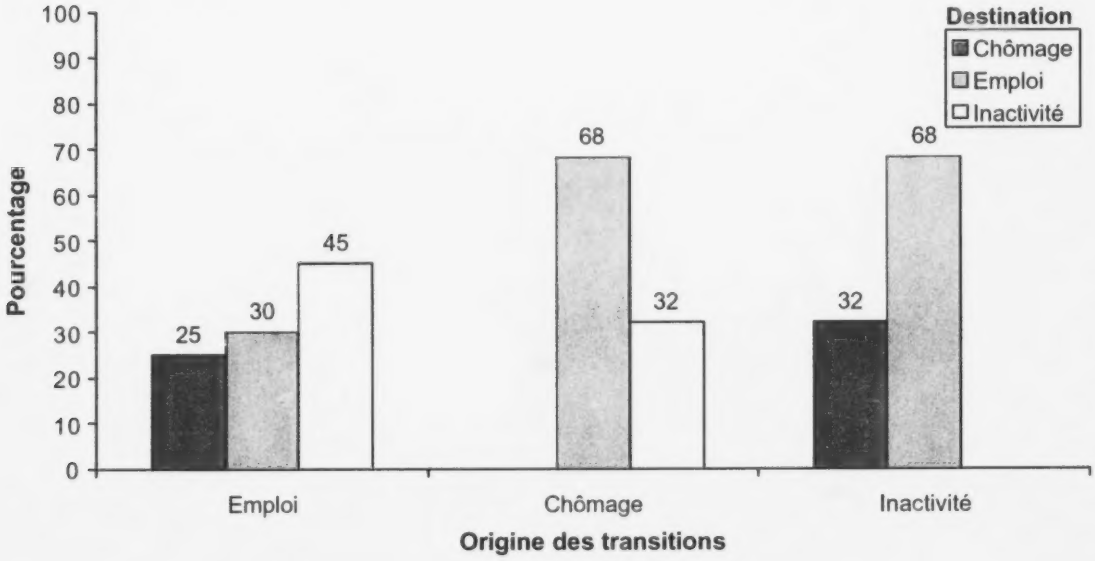
Graphique C.31
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans oeuvrant dans le domaine des biens



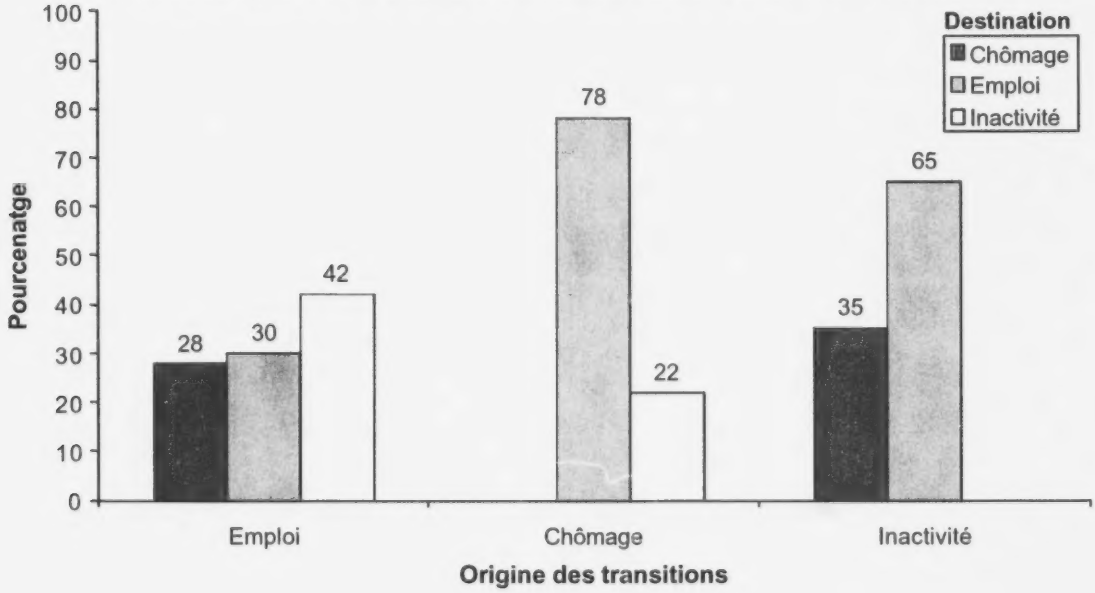
Graphique C.32
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans oeuvrant dans le domaine de la connaissance et de la gestion



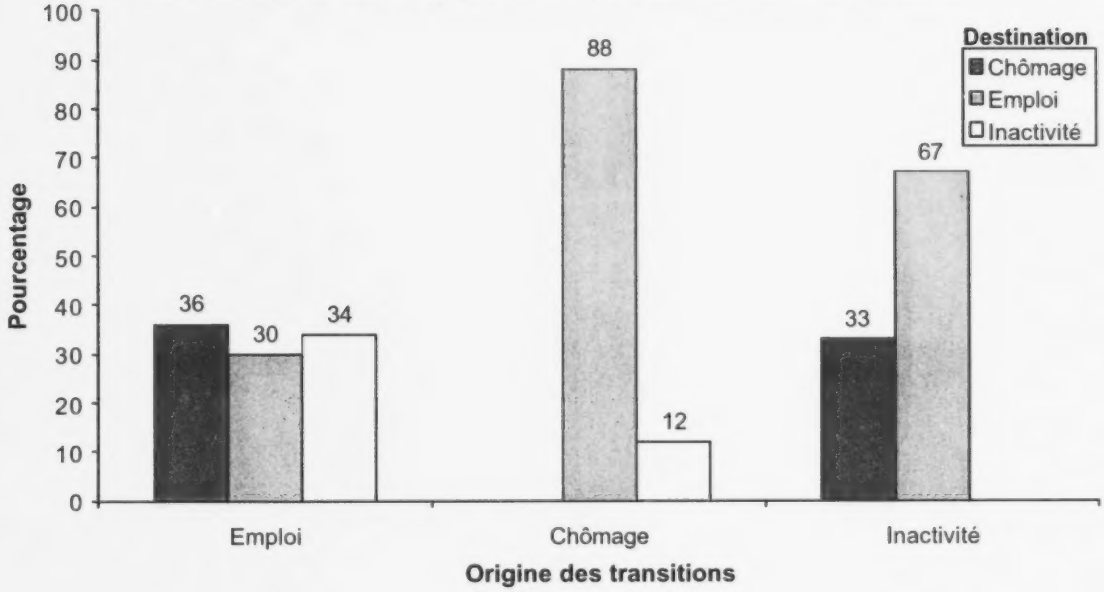
Graphique C.33
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans oeuvrant dans le domaine des données



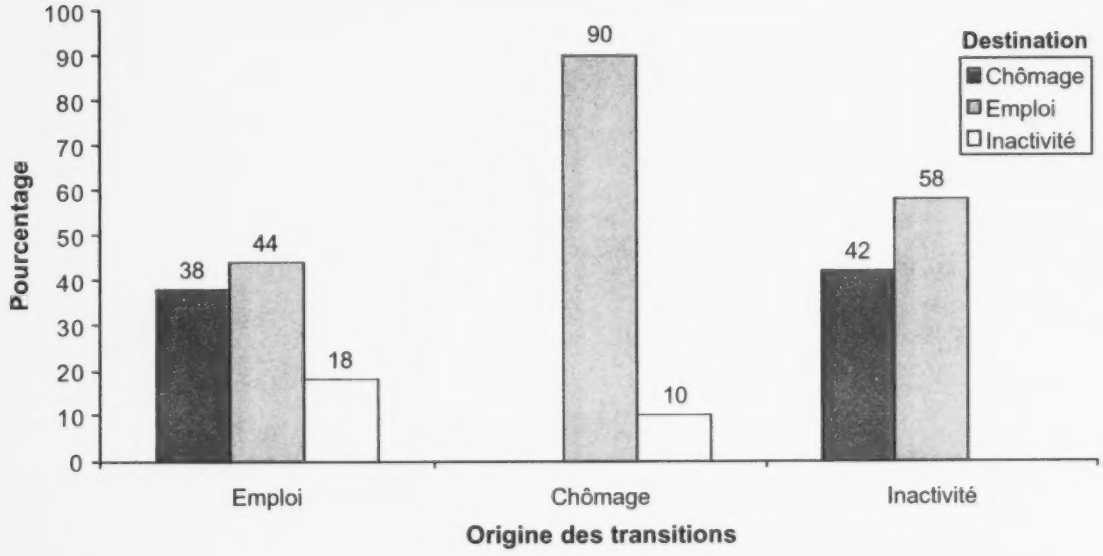
Graphique C.34
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans oeuvrant dans le domaine des services



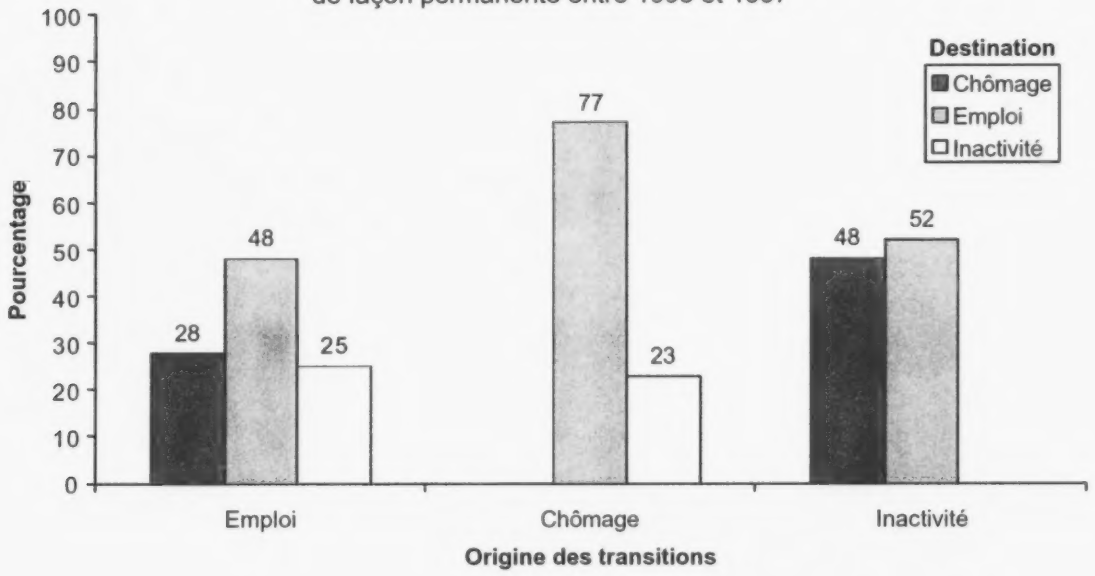
Graphique C.35
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans oeuvrant dans le domaine des biens



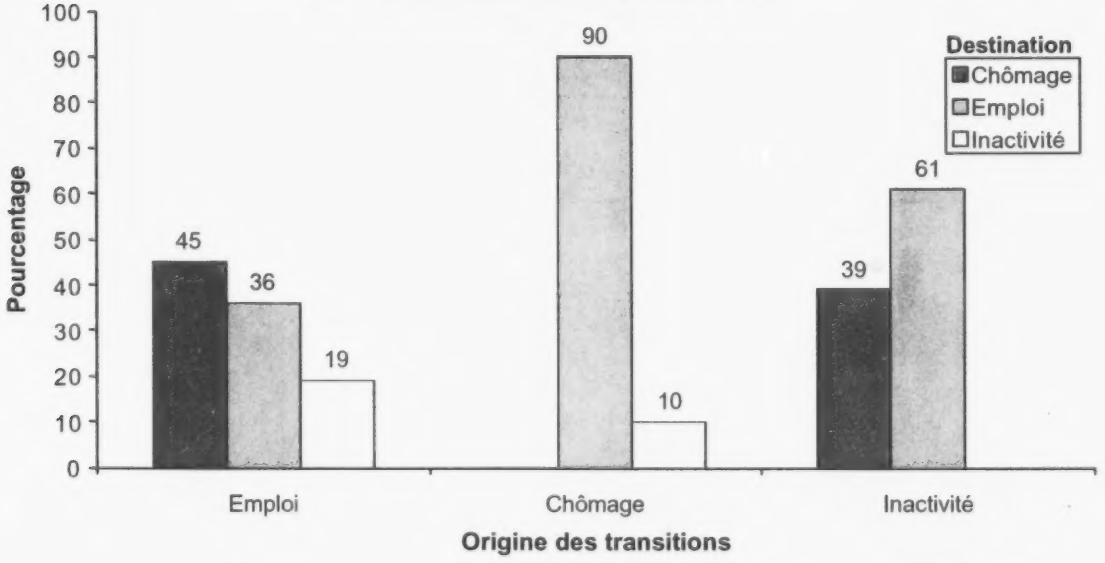
Graphique C.36
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans ayant été mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997



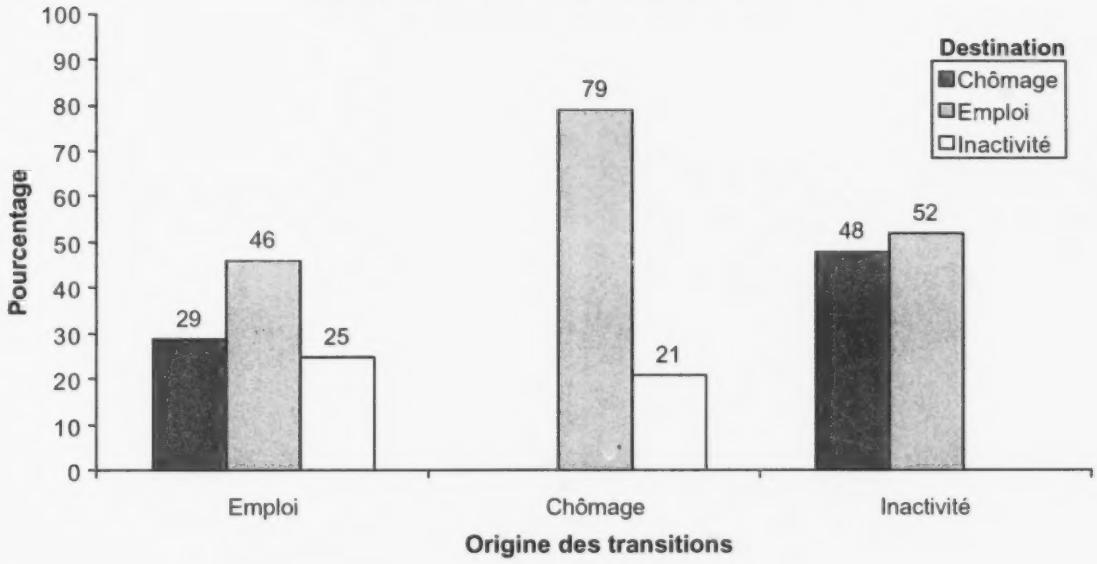
Graphique C.37
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 30 et 39 ans n'ayant pas été mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997



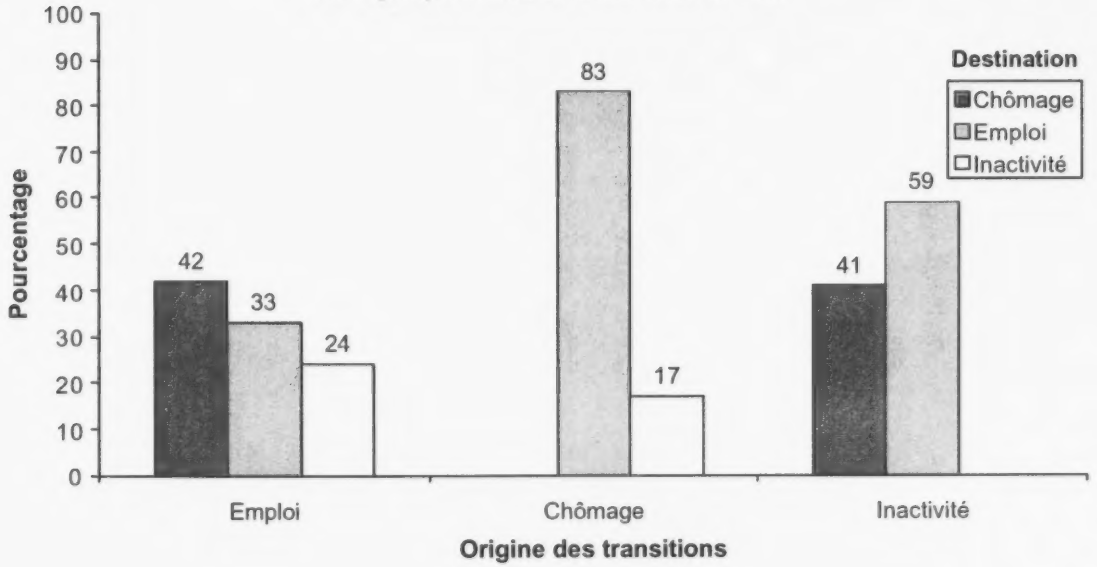
Graphique C.38
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans ayant été mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997



Graphique C.39
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 40 et 49 ans n'ayant pas été mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997



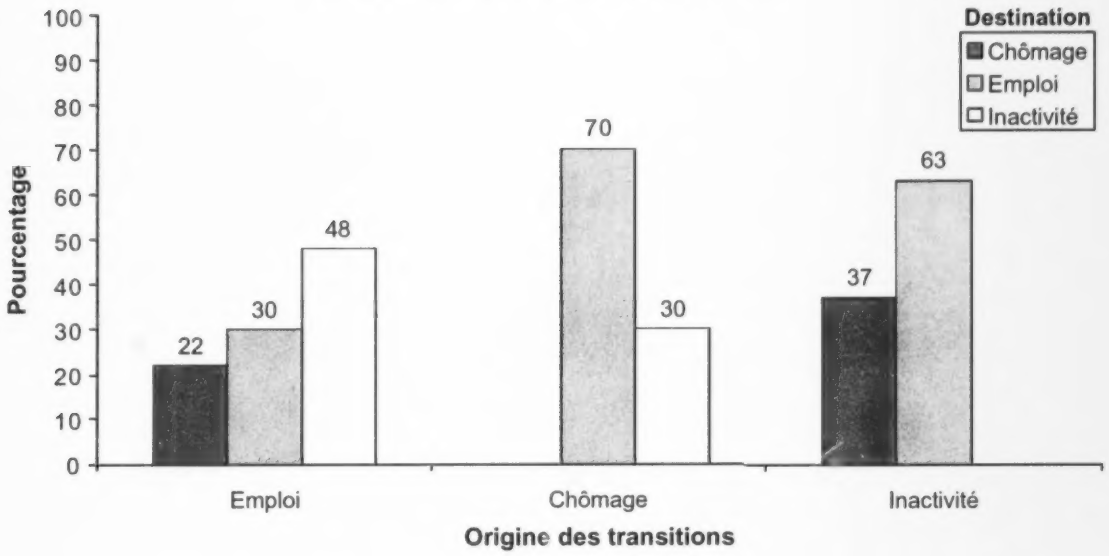
Graphique C.40
Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine
Individus âgés entre 50 et 60 ans ayant été mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997



Graphique C.41

Distribution des transitions complétées entre 1993 et 1997 selon l'origine

Individus âgés entre 50 et 60 ans n'ayant pas été mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997



Annexe D

Matrices des durées (mois) des transitions

Matrices des durées (mois) des transitions : échantillon total

Tableau D.1 : 30-39 ans

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	41,6	29,1	32,1	101,1	*35,5*
Chômage	6,3		7,4	13,5	*6,5*
Inactivité	16,2	21,8		14,5	*18,8*

N = 4333 individus

Tableau D.2 : 40-49 ans

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	64,4	42,8	65,6	150,8	*56,9*
Chômage	6,6		11,0	16,7	*7,3*
Inactivité	18,3	25,1		16,9	*21,3*

N = 3320 individus

Tableau D.3 : 50-60 ans

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	77,1	53,2	142,1	185,3	*95,3*
Chômage	6,7		10,1	13,8	*7,6*
Inactivité	17,5	20,5		22,7	*18,7*

N = 1936 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 50 et 60 ans

Tableau D.4 : 50-60 ans sans revenu de pension

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	68,6	43,7	101,8	195,7	*69,5*
Chômage	6,2		8,9	14,5	*6,8*
Inactivité	18,8	19,4		19,9	*19,0*

N = 1302 individus

Tableau D.5 : 50-60 ans avec revenus de pension

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	102,1	76,1	174,7	137,6	*137,1*
Chômage	8,0		11,6	11,9	*9,2*
Inactivité	15,5	22,4		24,1	*18,1*

N = 634 individus

Matrice des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 30 et 39 ans par niveau de scolarité

Tableau D.6 : 30-39 ans sans DES

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	36,7	25,5	24,4	94,4	*29,1*
Chômage	7,1		10,3	19,4	*7,6*
Inactivité	13,8	22,6		11,5	*18,0*

N = 751 individus

Tableau D.7 : 30-39 ans avec DES ou études postsecondaires

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	42,2	30,4	35,4	102,0	*36,9*
Chômage	6,0		6,1	10,4	*6,0*
Inactivité	16,1	22,1		15,2	*18,9*

N = 2928 individus

Tableau D.8 : 30-39 ans avec diplôme universitaire

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	45,0	30	34,5	103,5	*40,3*
Chômage	6,7		9,7	7,4	*7,2*
Inactivité	22,8	13		22,0	*19,3*

N = 638 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 40 et 49 ans par niveau d'éducation

Tableau D.9 : 40-49 ans sans DES

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	64,1	34,8	55,8	146,9	*49,9*
Chômage	6,4		14,1	22,8	*7,5*
Inactivité	14,1	23,9		16,9	*18,1*

N = 741 individus

Tableau D.10 : 40-49 ans avec DES ou études postsecondaires

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	60,5	44,4	65,7	149,1	*55,8*
Chômage	6,7		7,5	12,1	*6,9*
Inactivité	21,8	25,3		17,1	*23,5*

N = 1918 individus

Tableau D.11 : 40-49 ans avec diplôme universitaire

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	79,4	64,8	108,2	158,6	*80,1*
Chômage	6,5		21,7	12,1	*9,4*
Inactivité	19,1	26,5		16,7	*22,2*

N = 639 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 50 et 60 ans par niveau d'éducation

Tableau D.12 : 50-60 ans sans DES

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	67,6	43,7	114,4	180,8	*79,8*
Chômage	7,4		9,5	17,4	*7,9*
Inactivité	17,7	19,0		23,7	*18,2*

N = 733 individus

Tableau D.13 : 50-60 ans avec DES ou études postsecondaires

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	77,8	60,3	155,4	181,1	*99,2*
Chômage	6,1		10,5	10,1	*7,1*
Inactivité	17,8	17,8		22,5	*17,8*

N = 912 individus

Tableau D.14 : 50-60 ans avec diplôme universitaire

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	99,9	77,4	208,1	209,5	*143,2*
Chômage	6,0		13,0	10,3	*7,5*
Inactivité	15,7	52,3		20,5	*28,5*

N = 281 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 30 et 39 ans par niveau d'ancienneté

Tableau D.15 : 30-39 ans avec 5 ans ou moins d'ancienneté

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	15,6	12,2	13,5	26,9	*13,9*
Chômage	7,1		6,6	9,6	*7,0*
Inactivité	19,5	21,0		14,4	*20,2*

N = 1374 individus

Tableau D.16 : 30-39 ans avec entre 5 et 10 ans d'ancienneté

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	50,3	45	49,9	71,1	*48,7*
Chômage	3,8		5,3	6,3	*4,0*
Inactivité	7,5	5		14,2	*7,0*

N = 1231 individus

Tableau D.17 : 30-39 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	100,3	100,8	117,1	171,7	*103,1*
Chômage	3,8		4,3	7,9	*3,9*
Inactivité	10,0	4,7		11,5	*8,3*

N = 1654 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 40 et 49 ans par niveau d'ancienneté

Tableau D.18 : 40-49 ans avec 5 ans ou moins d'ancienneté

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	15,1	12,7	12,3	26,2	*13,4*
Chômage	7,4		9,0	8,1	*7,6*
Inactivité	25,6	20,5		18,5	*23,2*

N = 688 individus

Tableau D.19 : 40-49 ans avec entre 5 et 10 ans d'ancienneté

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	46,7	49,9	52,8	70,7	*49,0*
Chômage	5,1		4,5	9,3	*5,0*
Inactivité	7,0	11,1		14,2	*8,2*

N = 742 individus

Tableau D.20 : 40-49 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	136,6	138,4	183,4	218,1	*147,2*
Chômage	4,4		5,4	7,7	*4,5*
Inactivité	9,1	5,0		12,4	*8,2*

N = 1811 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 50 et 60 ans par niveau d'ancienneté

Tableau D.21 : 50-60 ans avec 5 ans ou moins d'ancienneté

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	12,8	10,9	16,6	27,9	*13,1*
Chômage	7,7		7,8	9,9	*7,7*
Inactivité	22,1	16,2		24,4	*19,8*

N = 370 individus

Tableau D.22 : 50-60 ans avec entre 5 et 10 ans d'ancienneté

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	44,5	45,7	61,5	74,7	*51,3*
Chômage	4,6		8,6	9,9	*5,3*
Inactivité	20,2	5,8		20,6	*16,4*

N = 311 individus

Tableau D.23 : 50-60 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	139,7	159,8	243,9	244,0	*193,4*
Chômage	4,9		8,4	11,2	*5,7*
Inactivité	10,3	5,2		21,5	*8,9*

N = 1207 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 30 et 39 ans par niveau de compétences

Tableau D.24 : 30-39 ans dans le domaine de la connaissance et de la gestion

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	56,0	45,0	41,1	104,6	*51,1*
Chômage	5,5		4,6	7,5	*5,4*
Inactivité	14,4	18,2		15,7	*15,8*

N = 643 individus

Tableau D.25 : 30-39 ans dans le domaine des données

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	37,9	34,4	37,1	96,4	*36,6*
Chômage	6,6		6,7	9,1	*6,6*
Inactivité	19,7	22,6		16,7	*21,0*

N = 1367 individus

Tableau D.26 : 30-39 ans dans le domaine des services

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	37,5	24,5	31,7	94,6	*32,2*
Chômage	7,5		6,9	10,8	*7,4*
Inactivité	22,8	21,7		14,1	*22,3*

N = 808 individus

Tableau D.27 : 30-39 ans dans le domaine des biens

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	41,2	24,8	26,6	106,0	*32,1*
Chômage	5,8		5,7	8,2	*5,8*
Inactivité	10,9	13,2		10,6	*11,8*

N = 1424 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 40 et 49 ans par niveau de compétences

Tableau D.28 : 40-49 ans dans le domaine de la connaissance et de la gestion

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	77,3	63,2	102,4	151,7	*76,2*
Chômage	7,6		7,8	9,3	*7,6*
Inactivité	15,5	22,6		10,8	*18,2*

N = 578 individus

Tableau D.29 : 40-49 ans dans le domaine des données

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	58,5	46,5	80,2	147,4	*58,8*
Chômage	7,0		7,3	9,8	*7,1*
Inactivité	30,7	28,2		17,1	*29,6*

N = 1052 individus

Tableau D.30 : 40-49 ans dans le domaine des services

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	56,7	30,3	51,8	131,6	*47,1*
Chômage	6,8		11,3	11,3	*7,6*
Inactivité	31,1	20,8		20,7	*26,7*

N = 628 individus

Tableau D.31 : 40-49 ans dans le domaine des biens

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	67,8	39,3	54,4	163,8	*53,2*
Chômage	6,0		5,4	5,7	*6,0*
Inactivité	6,4	7,3		10,6	*6,7*

N = 976 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 50 et 60 ans par niveau de compétences

Tableau D.32 : 50-60 ans dans le domaine de la connaissance et de la gestion

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	111,6	68,7	188,3	193,6	*135,4*
Chômage	7,8		7,0	9,6	*7,6*
Inactivité	9,9	6,9		20,0	*8,8*

N = 295 individus

Tableau D.33 : 50-60 ans dans le domaine des données

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	76,0	80,4	164,2	180,2	*116,8*
Chômage	7,1		10,6	12,9	*8,2*
Inactivité	33,3	25,0		23,3	*30,6*

N = 526 individus

Tableau D.34 : 50-60 ans dans le domaine des services

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	55,4	44,9	110,2	143,5	*75,4*
Chômage	8,7		8,1	12,4	*8,5*
Inactivité	17,4	14,1		23,3	*16,3*

N = 421 individus

Tableau D.35 : 50-60 ans dans le domaine des biens

Origine	Destination				
	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	76,7	45,2	131,6	208,9	*83,7*
Chômage	5,8		5,9	9,0	*5,8*
Inactivité	11,6	6,1		20,8	*9,8*

N = 647 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 30 et 39 ans selon qu'ils ont été mis à pied de façon permanente ou non

Tableau D.36 : 30-39 ans mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	28,4	23,4	25,4	28,3	*26,0*
Chômage	6,2		6,2	8,7	*6,2*
Inactivité	10,3	9,5		10,5	*10,0*

N = 744 individus

Tableau D.37 : 30-39 ans n'ayant pas été mis à pied entre 1993 et 1997

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	51,9	35,5	36,1	113,6	*43,5*
Chômage	6,5		7,8	17,4	*6,8*
Inactivité	19,3	26,9		16,0	*22,9*

N = 3589 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 40 et 49 ans selon qu'ils ont été mis à pied de façon permanente ou non

Tableau D.38 : 40-49 ans mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	40,8	32,7	39,9	36,3	*37,0*
Chômage	5,5		6,7	6,7	*5,7*
Inactivité	12,5	9,4		15,2	*11,3*

N = 476 individus

Tableau D.39 : 40-49 ans n'ayant pas été mis à pied entre 1993 et 1997

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	78,2	54,2	79,8	165,6	*71,5*
Chômage	7,6		12,7	25,2	*8,6*
Inactivité	21,7	31,5		17,5	*26,3*

N = 2844 individus

Matrices des durées (mois) des transitions : individus âgés entre 50 et 60 ans selon qu'ils ont été mis à pied de façon permanente ou non

Tableau D.40 : 50-60 ans mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	46,3	42,3	85,5	46,2	*54,2*
Chômage	6,7		7,6	9,5	*6,9*
Inactivité	8,0	8,5		20,9	*8,2*

N = 293 individus

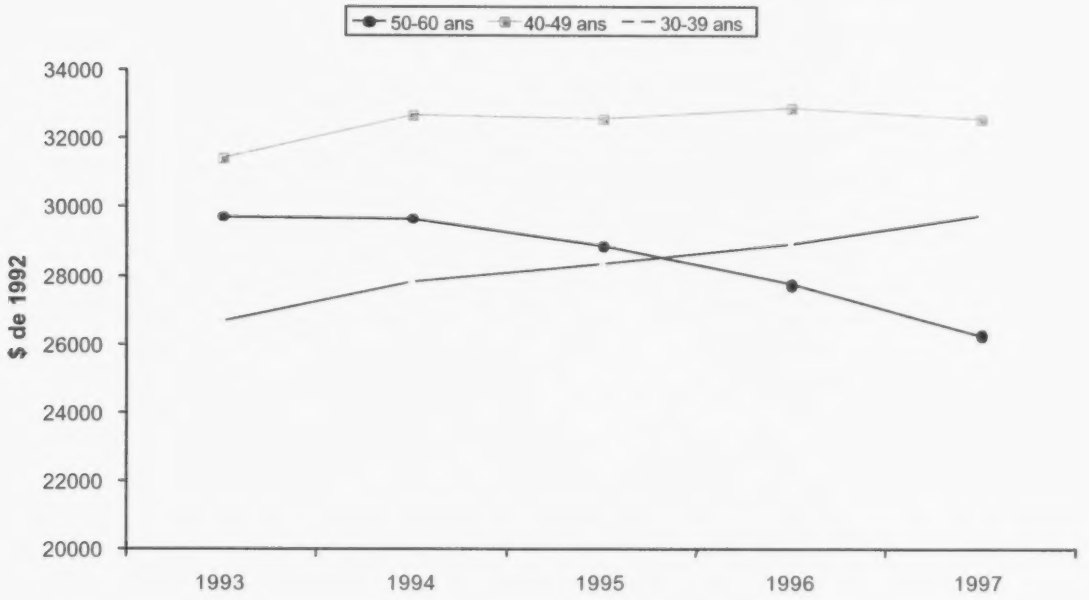
Tableau D.41 : 50-60 ans n'ayant pas été mis à pied entre 1993 et 1997

	Destination				
Origine	Emploi	Chômage	Inactivité	Censure	*Total*
Emploi	97,5	65,4	159,4	202,2	*119,7*
Chômage	6,8		11,3	17,3	*8,1*
Inactivité	21,2	26,1		23,1	*23,1*

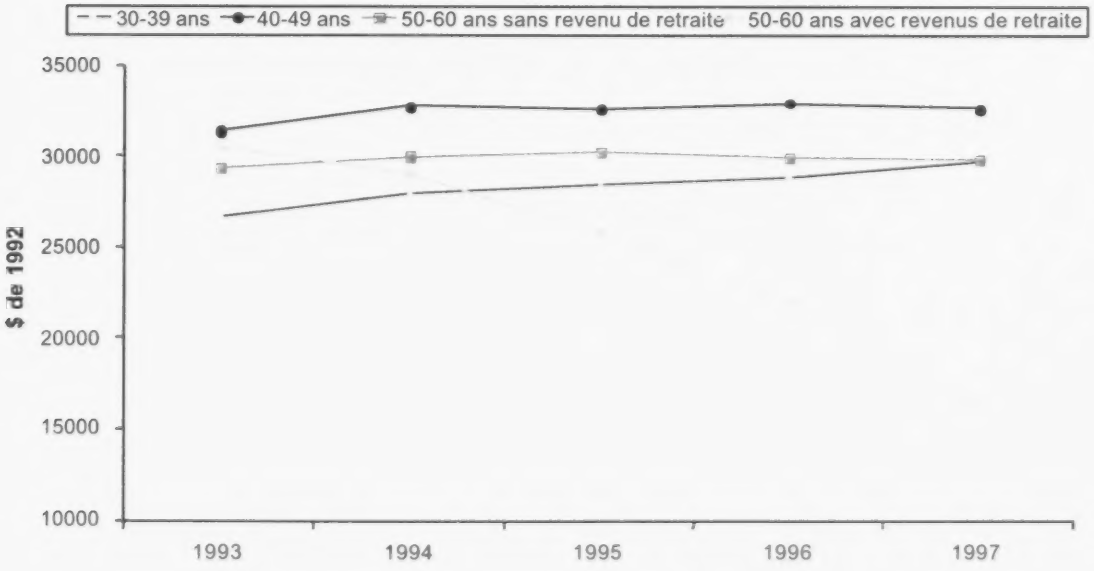
N = 1643 individus

Annexe E
Gains annuels moyens

Graphique E.1
Gains annuels moyens par groupe d'âge

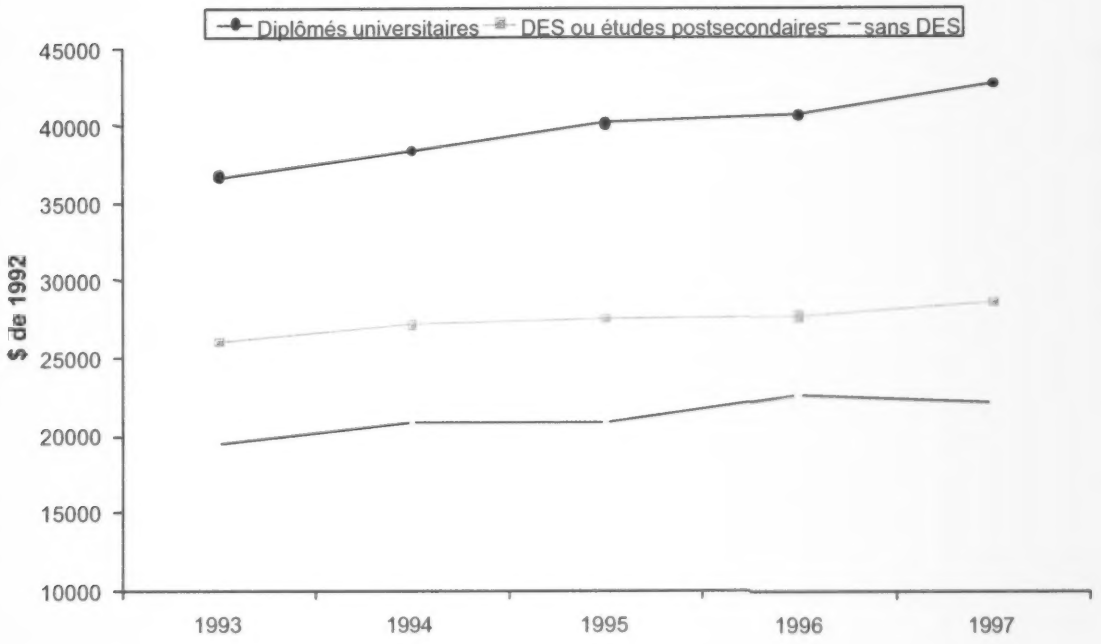


Graphique E.2
Gains annuels moyens par groupe d'âge, distinction pour les 50-60 ans



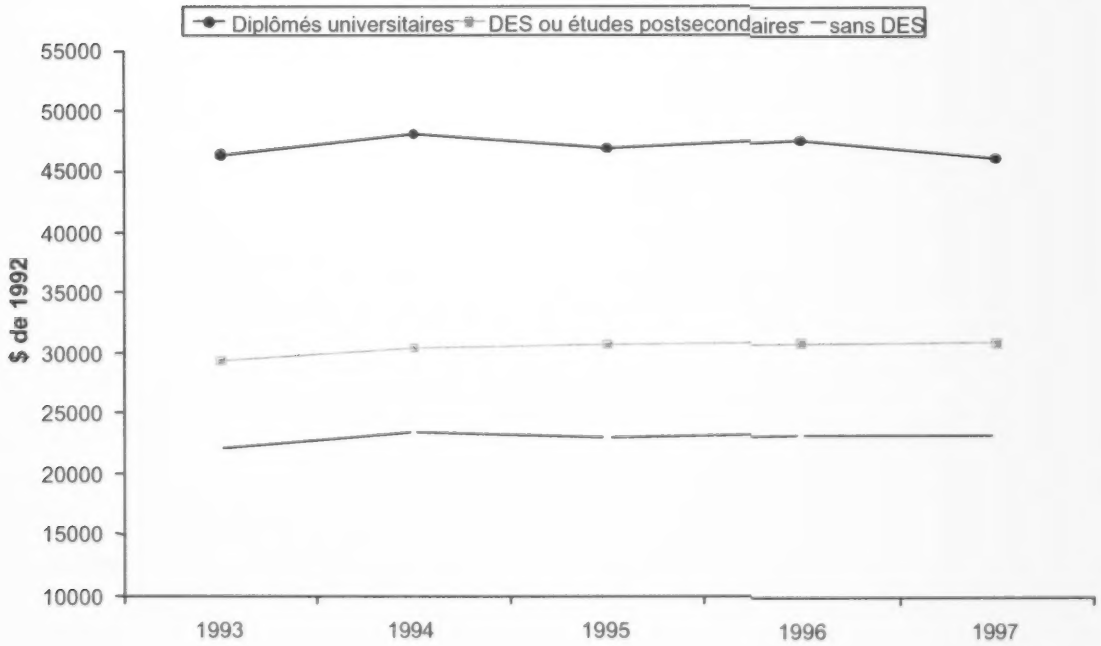
Graphique E.3

Gains annuels moyens : 30-39 ans par niveau d'éducation



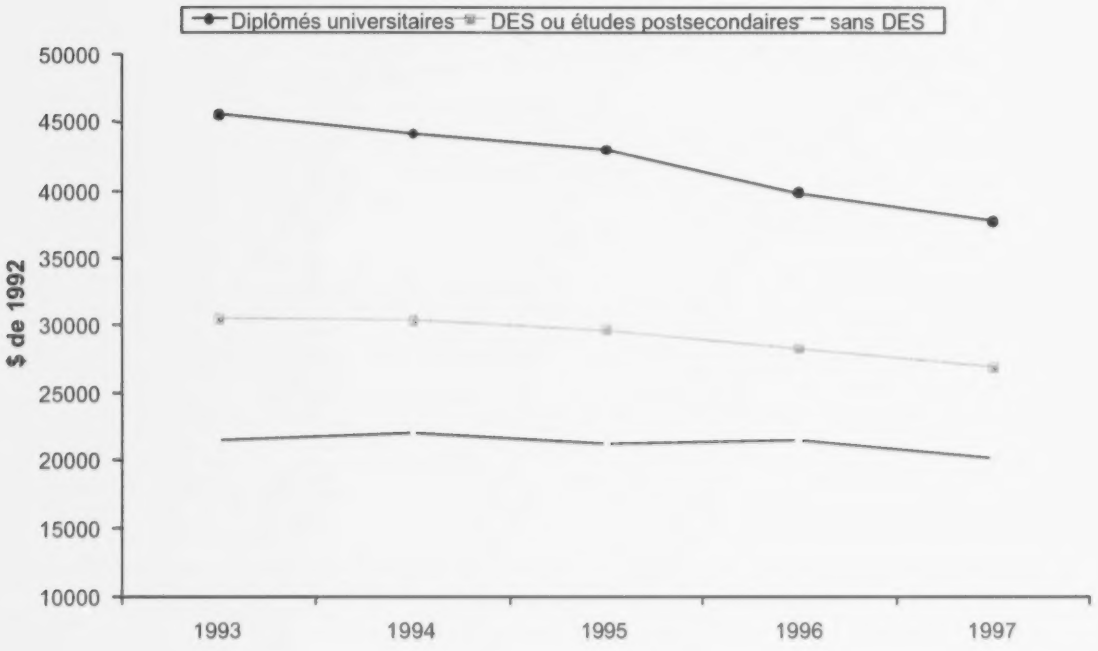
Graphique E.4

Gains annuels moyens : 40-49 ans par niveau d'éducation



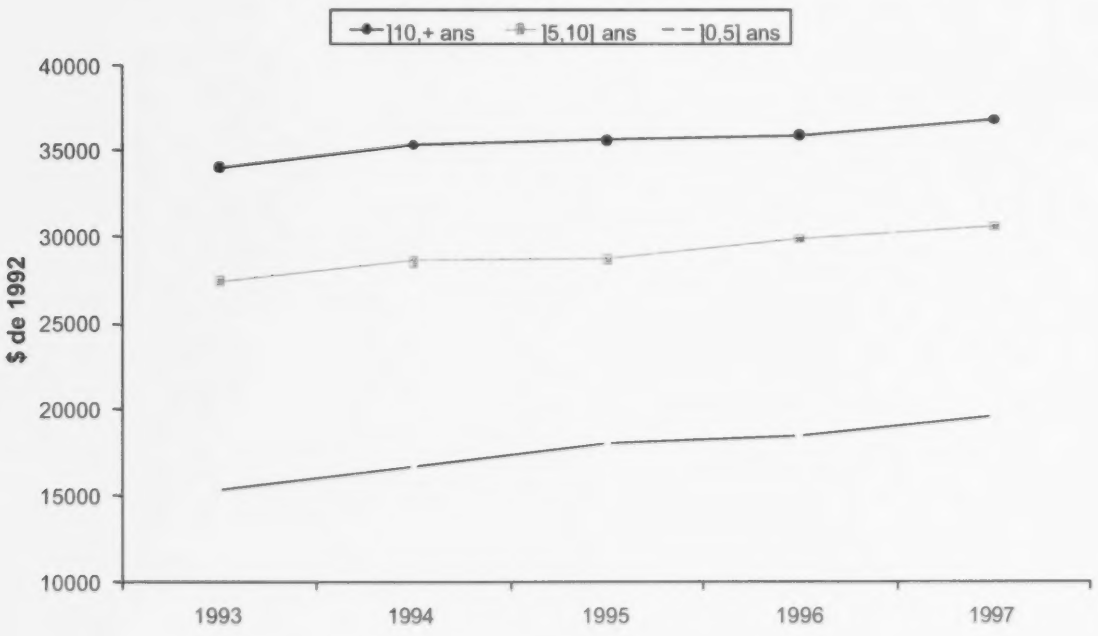
Graphique E.5

Gains annuels moyens : 50-60 ans par niveau d'éducation



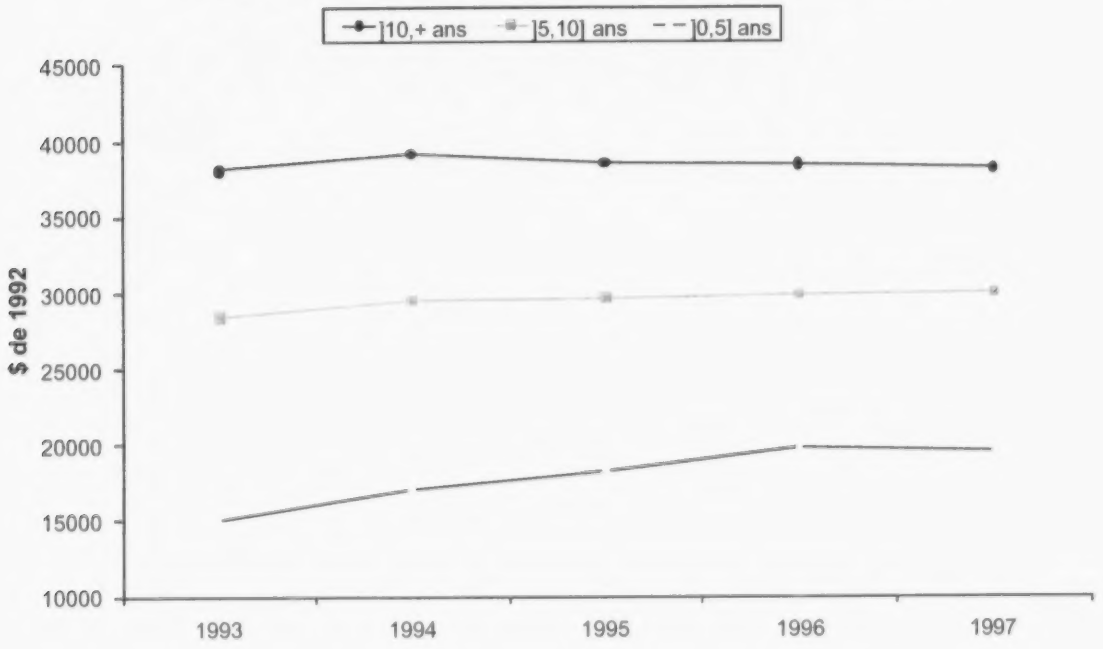
Graphique E.6

Gains annuels moyens : 30-39 ans par niveau d'ancienneté



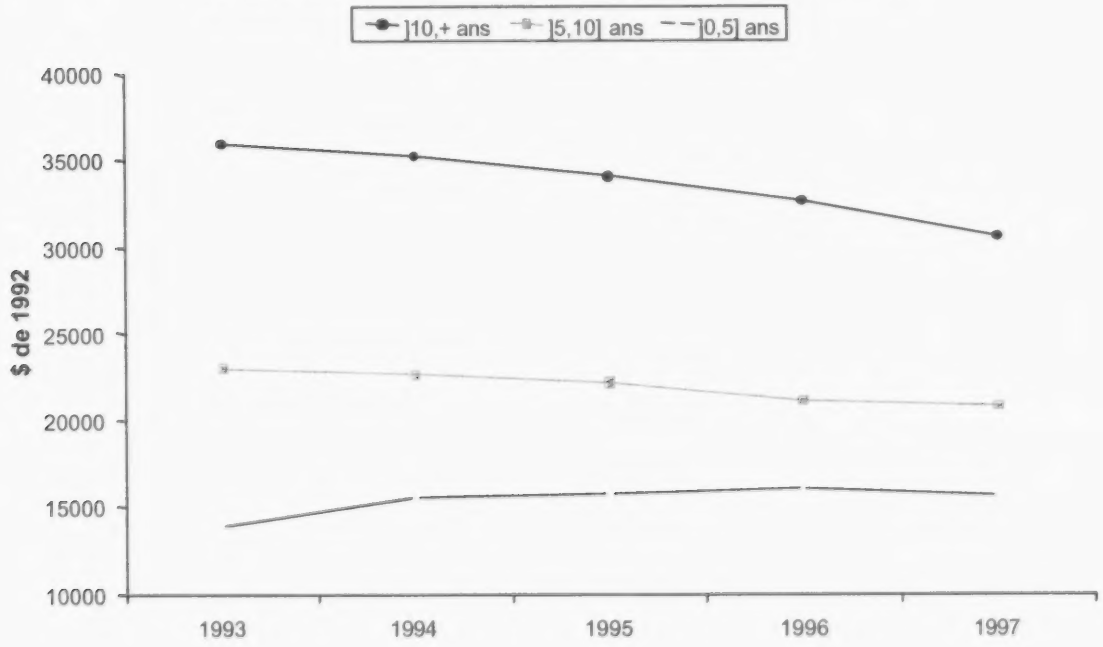
Graphique E.7

Gains annuels moyens : 40-49 ans par niveau d'ancienneté



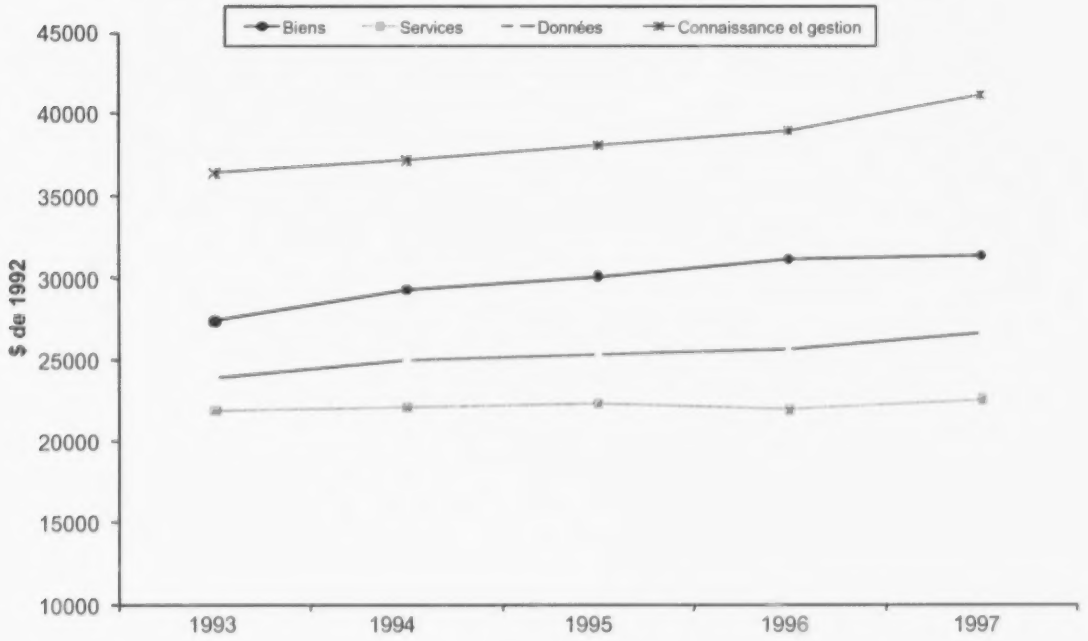
Graphique E.8

Gains annuels moyens : 50-60 ans par niveau d'ancienneté



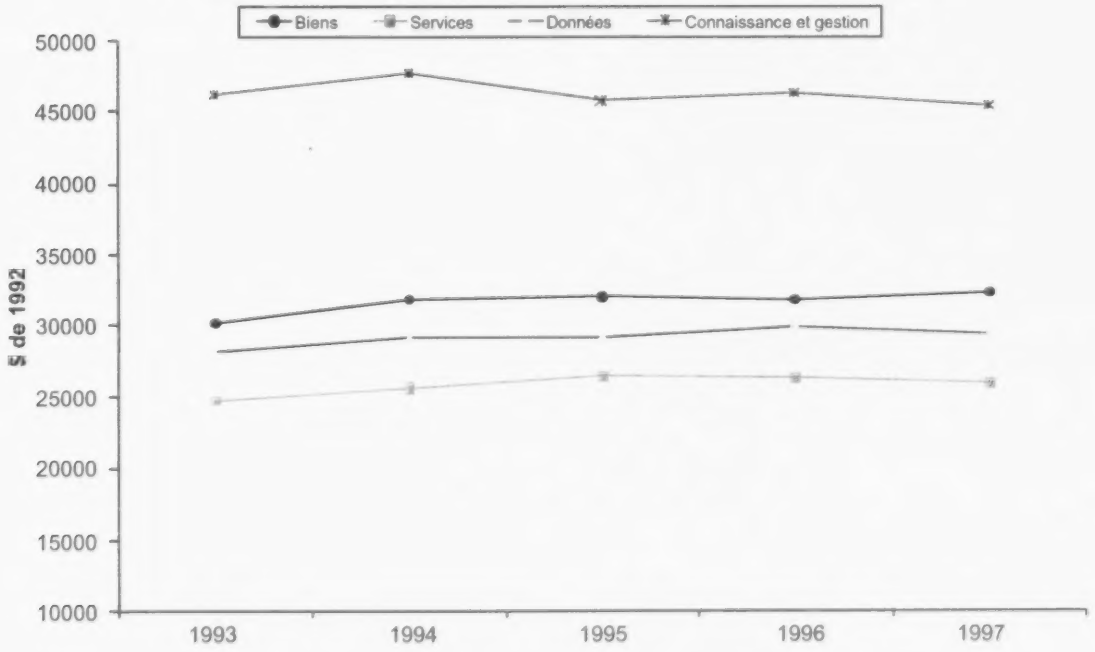
Graphique E.9

Gains annuels moyens : 30-39 ans par niveau de compétences

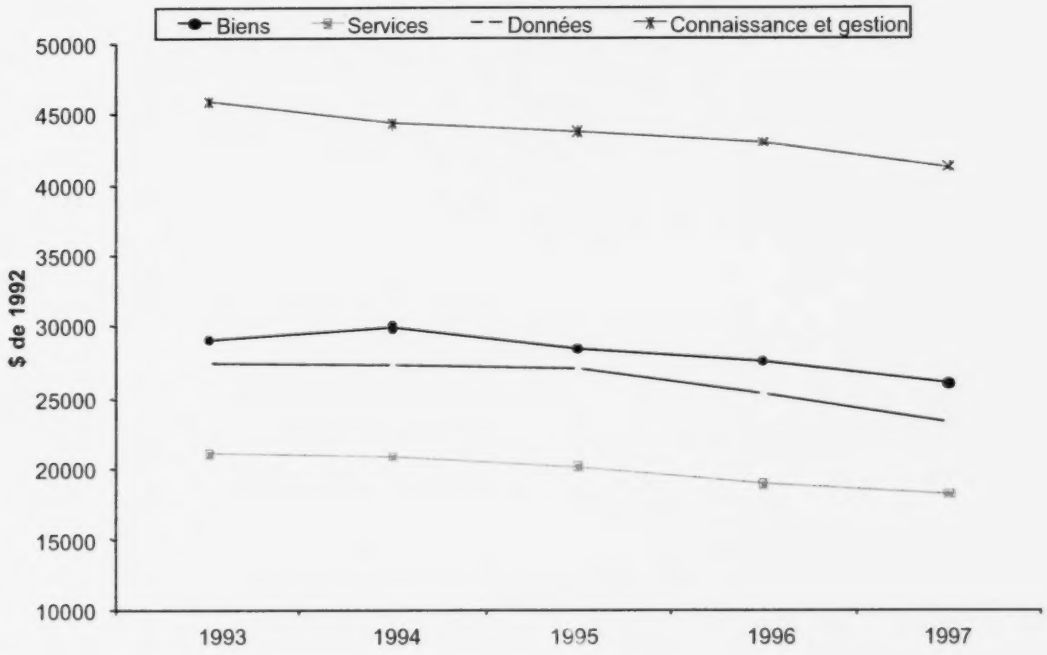


Graphique E.10

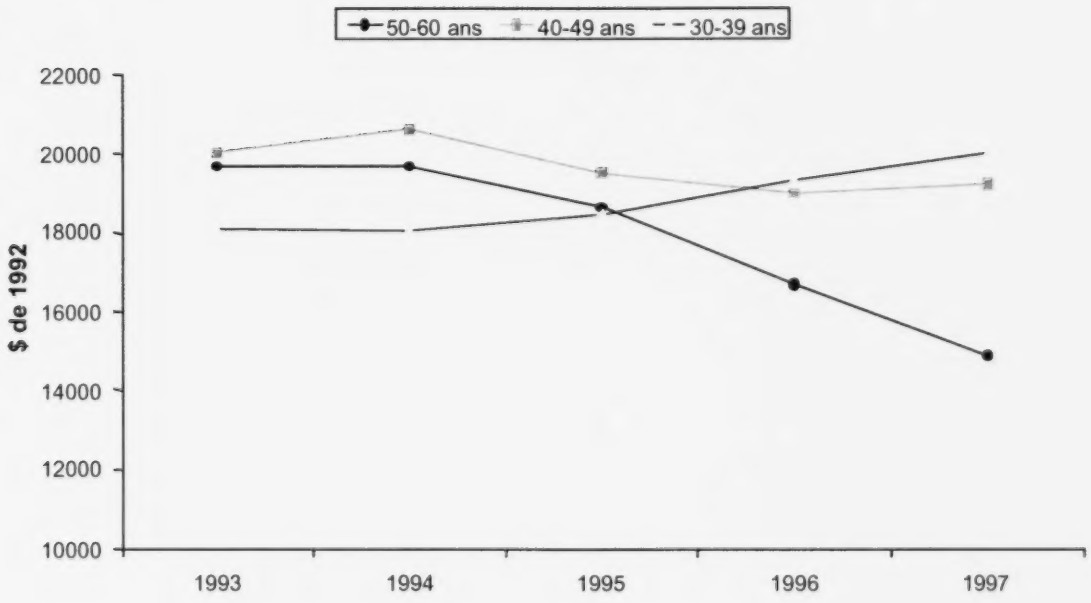
Gains annuels moyens : 40-49 ans par niveau de compétences



Graphique E.11
Gains annuels moyens : 50-60 ans par niveau de compétences

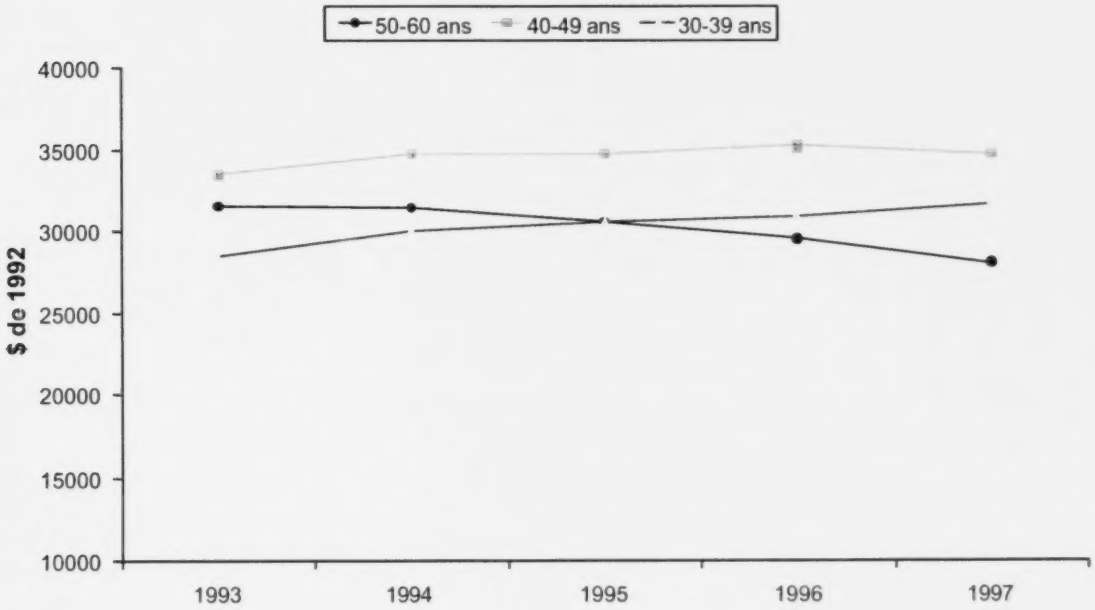


Graphique E.12
Gains annuels moyens : Individus mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997



Graphique E.13

Gains annuels moyens : Individus n'ayant pas été mis à pied entre 1993 et 1997



Annexe F

Mises à pied permanentes

Cette section présente les résultats de l'analyse des transitions des travailleurs âgés lorsque ceux-ci sont victimes d'une mise à pied permanente[39]. Afin d'évaluer l'importance des problèmes éprouvés par ces derniers, leur comportement est comparé à celui des travailleurs plus jeunes dans la même situation.

F.1 Description des individus mis à pied

On constate qu'au total, 16 % des individus de l'échantillon ont subi au moins une mise à pied permanente entre 1993 et 1997 (tableau F.1). En fait, on note que la proportion de travailleurs mis à pied parmi les 30-39 ans est légèrement plus élevée que parmi les travailleurs plus âgés. Aussi, on observe que le niveau de scolarité des individus ayant été mis à pied est moins élevé que celui constaté pour l'échantillon total. On remarque également que les individus oeuvrant dans le domaine de la production de biens sont surreprésentés parmi la population des individus ayant été mis à pied de façon permanente au cours de la période étudiée, par rapport à leur distribution parmi l'échantillon total.

Tableau F.1
Caractéristiques des individus mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997

	30-39 ans	40-49 ans	50-60 ans
Nombre de mises à pied permanentes			
Aucune	3589 (83 %)	2844 (86 %)	1643 (85 %)
Un	509 (12 %)	324 (10 %)	208 (11 %)
deux ou plus	235 (5 %)	152 (5 %)	85 (4 %)
Niveau d'éducation des individus mis à pied			
Sans DES	177 (24 %)	144 (30 %)	126 (43 %)
Avec DES ou plus	567 (76 %)	329 (69 %)	164 (56 %)
Ancienneté en emploi au moment de la première mise à pied			
Moins d'un an	325 (44 %)	164 (34 %)	99 (34 %)
Entre 1 et 10 ans	349 (47 %)	224 (47 %)	105 (36 %)
10 ans ou plus	70 (9 %)	88 (18 %)	89 (30 %)
Niveau de compétences de la profession au moment de la première mise à pied			
Connaissance et gestion	80 (11 %)	56 (12 %)	31 (11 %)
Données	203 (28 %)	147 (31 %)	83 (29 %)
Services	126 (17 %)	78 (17 %)	50 (17 %)
Biens	323 (44 %)	189 (40 %)	127 (44 %)

Note : Les totaux peuvent différer car l'information nécessaire n'était pas toujours disponible pour les individus mis à pied.

On note que les individus ayant moins de dix ans d'ancienneté ont été affectés par une mise à pied permanente dans une mesure beaucoup plus importante que les individus avec plus de dix ans d'ancienneté, et ce pour tous les groupes d'âge considérés. Cependant, chez les travailleurs

[39] Les mises à pied permanentes sont caractérisées de la façon suivante : l'épisode d'emploi s'est terminé à cause d'une mise à pied (non saisonnière) ou parce que la compagnie où l'individu travaillait a fermé ou déménagé.

âgés, la proportion d'individus ayant plus de dix ans d'ancienneté qui ont subi une mise à pied permanente est beaucoup plus importante que chez les travailleurs plus jeunes. Néanmoins, il est possible que ce résultat ne reflète qu'un effet de composition, les travailleurs âgés ayant en général une plus grande ancienneté en emploi que les travailleurs plus jeunes (voir tableau 1).

F.2 Transitions

F.2.1 Nombre moyen d'épisodes

On remarque que les individus ayant subi une mise à pied permanente au cours de la période étudiée effectuent près de trois fois plus de transitions que les autres individus en général, et ce parmi tous les groupes d'âge étudiés (tableau F.2). Les individus mis à pied ont eu en moyenne deux fois plus d'épisodes d'emploi et d'inactivité que les individus n'ayant pas été mis à pied de façon permanente. Ils ont également connu quatre fois plus d'épisodes de chômage que les autres individus.

Tableau F.2
Nombre moyen d'épisodes des individus entre 1993 et 1997
Échantillon total selon que les individus aient été mis à pied de façon permanente ou non

	Ont été mis à pied	N'ont pas été mis à pied
Type d'épisodes	**30-39 ans**	
Emploi	4,0	1,7
Chômage	1,7	0,4
Inactivité	0,8	0,4
Total	**6,5**	**2,5**
	40-49 ans	
Emploi	3,7	1,6
Chômage	1,8	0,4
Inactivité	0,8	0,3
Total	**6,3**	**2,2**
	50-60 ans	
Emploi	3,2	1,5
Chômage	1,6	0,3
Inactivité	1,0	0,6
Total	**5,9**	**2,4**

On constate que les 30-39 ans ayant subi une mise à pied permanente effectuent, au total, un nombre de transitions supérieur à celui que l'on observe chez les travailleurs plus âgés. Cependant, le nombre d'épisodes de chômage des individus mis à pied ne varie pas de façon statistiquement significative selon leur âge.

F.2.2 Épisodes censurés

L'étude des transitions selon leur état d'origine et de destination révèle qu'en décembre 1997 (graphiques B.12 à B.14) les individus ayant subi une mise à pied permanente étaient plus susceptibles d'être en chômage ou encore hors de la population active que les individus qui n'avaient pas été mis à pied au cours de la période considérée. En particulier, chez les travailleurs âgés, 47 % des individus mis à pied étaient en emploi en décembre 1997, comparé à

69 % des individus du même âge n'ayant pas été mis à pied. Chez les 30-39 ans et les 40-49 ans, ces proportions étaient respectivement de 69 % et de 75 % pour les individus ayant vécu une mise à pied, et de 89 % et 90 % pour ceux n'en ayant pas eu entre 1993 et 1997. Ces résultats vont dans le même sens que ceux relatés dans la littérature portant sur les travailleurs déplacés, à savoir qu'une mise à pied permanente a un impact important sur la probabilité de réemploi des travailleurs.

F.2.3 Transitions selon l'état d'origine et de destination

Si on étudie les transitions complétées à l'intérieur de la période d'observation (graphiques C.36 à C.41), on constate généralement parmi chaque groupe d'âge que les transitions d'un emploi au chômage sont plus fréquentes chez les individus mis à pied que chez les autres individus, les autres types de transitions étant quant à eux habituellement plus courants chez les individus n'ayant pas été mis à pied. Ce résultat peut paraître un peu surprenant en ce qui concerne les transitions de l'emploi à l'inactivité, en particulier chez les travailleurs âgés. En effet, Chan et Stevens (1999) rapportent dans leur étude que les travailleurs âgés mis à pied sont beaucoup plus enclins à se retirer du marché du travail que les autres travailleurs âgés. Il est possible que l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi explique ce résultat, ce programme pouvant inciter les individus victimes d'une mise à pied permanente à se chercher un nouvel emploi (plutôt qu'à se retirer du marché du travail) afin de pouvoir percevoir ces prestations.

De la même façon, on note que les transitions du chômage à l'emploi sont plus répandues parmi les individus mis à pied que parmi les autres, alors que les transitions du chômage à l'inactivité sont plus fréquentes chez les individus n'ayant pas été mis à pied, et ce parmi tous les groupes d'âge[40].

Chez les travailleurs âgés, on ne constate pas de différences entre les individus mis à pied et les autres concernant les sorties de l'inactivité. Cependant, chez les individus plus jeunes, on observe que les sorties de l'inactivité passant par un emploi sont plus courantes pour les individus mis à pied, alors que les sorties de cet état passant par le chômage sont plus fréquentes chez les individus n'ayant pas été mis à pied de façon permanente.

F.2.4 Durée des épisodes

Tel que prévu, on constate que la durée moyenne des épisodes d'emploi des individus mis à pied au cours de la période d'observation est plus courte que celle des individus n'ayant pas subi de mise à pied permanente (voir les tableaux D.36 à D.41). Cependant, nos résultats concernant la durée des épisodes de chômage et d'inactivité sont plutôt surprenants. En effet, pour tous les groupes d'âge, la durée des épisodes d'inactivité complétés avant janvier 1998 est plus longue chez les individus n'ayant pas été mis à pied. Chez les 30-39 ans et les 50-60 ans, les durées moyennes des épisodes de chômage complétés à l'intérieur de la période d'observation ne sont pas statistiquement différentes que l'individu ait été mis à pied ou non, alors que chez les 40-49 ans, la durée en chômage des individus n'ayant pas été mis à pied est plus longue.

Globalement, on ne constate pas de différences statistiquement importantes en ce qui concerne la durée passée en chômage et en inactivité lorsqu'on compare les trois groupes d'âge entre eux,

[40] Le petit nombre de transitions du chômage vers l'inactivité (et vice versa) observé chez les individus mis à pied nous fait considérer avec prudence les données concernant ce type de transitions.

selon que les individus aient été mis à pied ou non. Ainsi, encore une fois, les travailleurs âgés ne semblent pas plus gravement éprouvés par une mise à pied permanente que les travailleurs plus jeunes.

Ces résultats paraissent contredire la littérature portant sur les travailleurs déplacés, où l'on rapporte généralement que les périodes sans emploi des individus mis à pied sont plus longues que celles des autres individus. Ainsi, on trouve plutôt ici que les individus mis à pied ont des épisodes sans emploi plus courts, ou de même durée que les autres individus. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer ces résultats. En premier lieu, les résultats rapportés dans la littérature concernent généralement les États-Unis. Aussi, il est possible que la durée pendant laquelle les individus peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi influence le temps passé en chômage ou en inactivité, rendant le comportement des individus semblable peu importe qu'ils aient été mis à pied ou non. Cependant, le comportement plus instable sur le marché du travail des individus mis à pied que nous avons constaté va dans le même sens que les résultats généralement retrouvés dans la littérature.

F.2.5 Transitions après la mise à pied

Comme nous considérons ici les mises à pied ayant eu lieu à n'importe quel moment entre janvier 1993 et décembre 1997, l'analyse que nous pouvons faire des transitions suivant la première mise à pied permanente est limitée. En effet, nous ne pouvons par exemple comparer le nombre d'épisodes suivant la première mise à pied, car ces dernières n'ont pas eu lieu au même moment. Ainsi, pour chaque individu, la période suivant la mise à pied diffère, ce qui influence le nombre de transitions pouvant être effectuées et biaiserait les comparaisons que l'on pourrait vouloir faire. Comme la taille des échantillons à notre disposition ne nous permet pas par exemple d'isoler les individus mis à pied durant une année précise et de comparer les transitions ayant suivi, nous allons ici brièvement décrire les transitions ayant eu lieu immédiatement après la première mise à pied permanente[41] chez les individus de notre échantillon.

L'examen des trajectoires empruntées immédiatement après la première mise à pied permanente observée dans notre échantillon ne révèle pas de problèmes particuliers en ce qui concerne les travailleurs âgés (tableau F.3). Ainsi, chez les individus mis à pied, tout comme pour l'échantillon en général, les 30-39 ans sont plus nombreux que les travailleurs plus âgés à effectuer une transition directe de l'emploi où ils ont été mis à pied à un nouvel emploi. De la même façon, les mises à pied suivies de la sortie de la population active sont plus fréquentes chez les travailleurs âgés. Finalement, la proportion d'individus pour lesquels la mise à pied permanente est suivie d'une période de recherche d'emploi n'est pas statistiquement différente selon le groupe d'âge auquel appartiennent les individus.

[41] Lorsque les individus ont subi plus d'une mise à pied au cours de la période étudiée, nous considérons la première mise à pied permanente observée entre janvier 1993 et décembre 1997.

Tableau F.3

Caractéristiques des transitions suivant la première mise à pied permanente

	30-39 ans	40-49 ans	50-60 ans
Trajectoires les plus fréquemment empruntées			
Emploi->emploi	288 (39 %)	151 (32 %)	78 (27 %)
Emploi->chômage	320 (43 %)	223 (47 %)	126 (43 %)
Emploi->inactivité	136 (18 %)	102 (21 %)	89 (30 %)
Durée moyenne des épisodes entourant la mise à pied			
Emploi au moment de la mise à pied	3,4 ans	5 ans	8,4 ans
Épisode de chômage suivant la mise à pied	6,9 mois	6,3 mois	7,7 mois
Épisode d'inactivité suivant la mise à pied	7,7 mois	9,8 mois	14,6 mois
Période sans emploi entre la mise à pied et l'emploi suivant*	7,7 mois	7,0 mois	6,6 mois

* Ces données s'appliquent seulement aux individus ayant trouvé un emploi après avoir été mis à pied.

La durée des épisodes de chômage suivant la première mise à pied permanente n'est pas non plus statistiquement différente selon l'âge des individus. Cependant, la durée des épisodes d'inactivité est plus longue chez les travailleurs âgés que chez les travailleurs plus jeunes, ce qui est également observé pour l'échantillon en général. Finalement, l'étude de la durée de la période écoulée entre la mise à pied permanente et le début d'un nouvel emploi ne révèle pas de différences entre les groupes d'âge.

F.3 Évolution des gains

On retrouve dans les graphiques E.12 et E.13 l'évolution des gains moyens annuels[42] des individus mis à pied par groupe d'âge, ainsi que des individus qui n'ont subi aucune mise à pied au cours de la période considérée. On constate que parmi les individus mis à pied, il n'existe généralement pas de différences statistiquement significatives entre les gains des trois groupes d'âge étudiés. On observe cependant en 1997 une exception à cette règle, les gains en emploi des travailleurs âgés ayant été inférieurs à ceux des individus plus jeunes. Il est possible que suite à leur mise à pied, certains travailleurs âgés aient encouru des pertes salariales plus élevées que celles éprouvées par les travailleurs plus jeunes lorsqu'ils se sont trouvés un nouvel emploi (voir Jacobson, LaLonde et Sullivan 2001). Cependant, les données à notre disposition ne nous permettent pas de vérifier cette hypothèse.

On note que pour chacun de ces groupes d'âge, les gains des individus qui n'ont pas subi de mises à pied furent toujours supérieurs aux gains des individus ayant subi une mise à pied. Comme cet événement implique bien souvent une période de recherche d'emploi ou d'inactivité, il n'est pas surprenant de constater des gains annuels plus faibles chez les travailleurs mis à pied.

L'étude de la principale source des revenus montre, tel que prévu, que les individus ayant subi une mise à pied comptent dans une proportion plus grande sur les transferts gouvernementaux. De la même façon, la proportion d'individus n'ayant pas subi de mise à pied qui ont pour principale source de revenus des gains en emploi est plus élevée que chez les individus ayant été mis à pied.

[42] Pour compléter notre analyse des trajectoires empruntées immédiatement après la mise à pied, nous avons tenté de comparer les gains en emploi des individus avant et après la mise à pied. Cependant, la taille des échantillons par groupe d'âge ne permettait pas une analyse fiable de cette variable. Ainsi, nous avons plutôt comparé pour chaque année les gains des individus ayant été mis à pied de façon permanente entre 1993 et 1997 à ceux des individus n'ayant pas faire l'expérience de telles mises à pied durant cette période.

Bibliographie

Acemoglu, Daron et Jörn-Steffen Pischke, « Why Do Firms Train? Theory and Evidence », *Quarterly Journal of Economics*, février 1998

Anderson, Patricia, Alan Gustman et Thomas Steinmeier, « Trends in Male Labor Force Participation and Retirement : Some Evidence on the Role of Pensions and Social Security in the 1970s and 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 4, 1999

Becker, Gary S., *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition, The University of Chicago Press, 1993, 390 p.

Berkovec, James et Steven Stern, « Job Exit Behavior of Older Men ». *Econometrica*, vol. 59, n° 1, janvier 1991

Blau, David, « Labour Force Dynamics of Older Men ». *Econometrica*, vol. 62, n° 1, janvier 1994

Blau, David et Regina Riphahn, « Labor Force Transitions of Older Married Couples in Germany », *Labour Economics,* vol. 6, 1999

Chan, Sewin et Ann Huff Stevens, « Job Loss and Retirement Behavior of Older Workers », *Journal of Labor Economics,* vol. 19, n° 2, 2001

Fallick, Bruce C., « A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers », *Industrial and Labor Relations Revie,* Vol. 50, N° 1, octobre 1996

Jacobson, Louis S., LaLonde, Robert J. et Sullivan, Daniel G. *The Returns to Community College Schooling for Displaced Workers,* Working paper, Center for Human Potential and Public Policy, January 2001

Lavoie, Marie et Richard Roy, *Emploi dans l'économie du savoir : un exercice de comptabilité de croissance pour le Canada*, Direction générale de la recherche appliquée, document de recherche R-98-8F, juin 1998

Neal, Derek, « Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers », *Journal of Labor Economics,* vol. 13, n° 4, 1995

Osberg, Lars, Edward N. Wolff et William J. Baumol, *The Information Economy : The Implications of Unbalanced Growth*, Halifax : Institute for Research on Public Policy, 1989

Peracchi, Franco et Finis Welch, « Trends in Labor Force Transitions of Older Men and Women », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 2, 1994

Picot, Garnet et Andrew Heisz, *The Performance of the 1990s Canadian Labour Market,* Analytical Studies Branch, Research Paper series, n° 148, avril 2000

Picot, Garnett, Zhengxi Lin et Wendy Pyper, *Permanent Layoffs in Canada : Overview and Longitudinal Analysis* Analytical Studies Branch, Research Paper series, n° 103, septembre 1997

Statistique Canada, *Le point sur la population active*, vol. 2, n° 2, 1998